



# **Balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco Global con INDITEX**

*Una experiencia  
de Acción Sindical por una  
Globalización sostenible*

---

4 de octubre de 2017 - 10º Aniversario de la firma del Acuerdo Marco

**Isidor Boix  
Víctor Garrido**

**Miembros de la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria  
Coordinadores de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con Inditex**

## ÍNDICE

1.- Aterrizaje sindical en la RSE/RSC. Primeros contactos con Inditex.....	pag. 4
2.- Primeras iniciativas sindicales previas a la firme del Acuerdo Marco .....	6
• Abril 2005. Hundimiento de Spectrum. Primera relación de Inditex con la FITTVC	
• Junio 2006. Denuncia de trabajo infantil en la prensa portuguesa	
• Abril 2007. Protocolo para erradicar el trabajo infantil en Marruecos	
• Junio 2007. TOPY TOP, River Rich. En defensa de la Libertad Sindical. Reingreso de sindicalistas despedidos	
3.- 4 de octubre de 2007. Firma del Acuerdo Marco Internacional .....	10
4.- Desarrollo de sus contenidos y Protocolos. Renovación del AMG. Expertos .....	11
5.- Actividad de aplicación del Acuerdo Marco Internacional .....	12
• Delegaciones conjuntas y visitas a más de 100 fábricas	
• El acceso a los centros de trabajo	
• Participación de los sindicatos locales	
6.- Significación de las visitas a fábricas y de los informes sindicales .....	15
7.- Estructura de la cadena de suministro .....	16
8.- Significación de la información al sindicato sobre la cadena de suministro.....	18
9.- Características de las fábricas visitadas .....	19
10.- Plantillas y contratación .....	20
11.- “Sumangali”, “Contractors” y “Hostels” en la India.....	21
12.- Edad mínima de contratación .....	23
13.- Retribuciones: salarios mínimos, retribuciones efectivas, formas de pago .....	23
14.- Productividad, beneficios empresariales, organización del trabajo .....	25
15.- Comida, literas, otras formas de retribución .....	26
16.- Salario mínimo vital y proyecto ACT .....	27
17.- Jornada de trabajo. Horas extra .....	28
18.- Seguridad y Salud laboral. Rana Plaza .....	29
19.- Derechos sindicales y su ejercicio .....	31
• Afiliación sindical	
• Representación en los centros de trabajo	
• ”Comité de prevención del acoso sexual” en la India	
• Negociación colectiva	
• Actividad sindical	
• Red Sindical en Vietnam	
• Formación sindical	
20.- Conflictos y huelgas. Resolución de conflictos. Exigibilidad jurídica del AMG .....	39
21.- Condiciones de trabajo de la mujer .....	41
22.- Refugiados sirios en Turquía .....	42

23.- Las cadenas de subcontratación .....	42
24.- China y Vietnam. Similitudes y diferencias .....	43
25.- Acción sindical por el trabajo decente y las ONGs .....	45
26.- El AMG, la OIT y otros ámbitos de proyección de su experiencia .....	45
27.- El AMG y las condiciones de trabajo en el mundo .....	46
28.- El AMG y una nueva etapa en la RSC .....	47

El **4 de octubre de este 2017** se cumplen los **10 años** de la firma del **Acuerdo Marco Global con INDITEX**. Diez años durante los cuales las múltiples actividades que ha significado su aplicación se han traducido en documentos de análisis e información<sup>1</sup>. Los hay también relativos a la etapa anterior de acción sindical en defensa del trabajo decente en su cadena de suministro. Con el que ahora presentamos pretendemos realizar un balance sindical a partir de tales experiencias e informes para que, además de recordatorio de esta actividad, suponga una reflexión que se proyecte hacia el inmenso trabajo sindical pendiente para la conquista de la dignidad del trabajo en este nuestro mundo globalizado. La mayoría de los informes y comunicados que hemos ido publicando los hemos ido denominando “aproximación sindical”. Éste tiene también la misma característica, lo que no reduce en absoluto la pretensión del máximo rigor posible, pero pone de manifiesto nuestra conciencia de las limitaciones de un trabajo sindical del que se están dando los primeros pasos por parte del sindicalismo local, transnacional y global. A este balance nos ha impulsado también constatar la inexistencia, al menos conocida, de otras experiencias sindicales similares en sus contenidos y rendición de cuentas.

Es éste un documento elaborado por los que hemos intervenido a lo largo de periodos no idénticos, aunque coincidentes en los 3 últimos años, como coordinadores sindicales globales de la Federación Sindical Internacional del sector, primero de la del Textil-Confección-Calzado (**FITTVC -ITGLWF** por sus siglas en inglés-) y luego **IndustriALL Global Union**, al fusionarse aquella con las internacionales de los sectores industriales del Metal (FITIM) y de la Química-Energía-Minería (ICEM). Ambos pertenecemos a la Federación de la Confederación sindical española de CCOO que era y es mayoritaria en el sector industrial de Inditex, organizada primero en la del sector del Textil-Confección-Calzado y la Química, **FITEQA-CCOO**, y luego en la de la Industria, **CCOO-Industria**, al fusionarse aquella con la Minerometalúrgica y luego con la Agroalimentaria en un proceso similar al global.

Aunque este documento es de absoluta y exclusiva responsabilidad de los que lo firmamos, queremos dejar constancia de que, para los criterios sindicales, lo hemos comentado con Juan Blanco, Responsable del Departamento de Internacional de la Federación de Industria de CCOO, y para verificar datos hemos hecho lo mismo con el Departamento de Sostenibilidad de Inditex. A ambos les agradecemos su colaboración, de indudable utilidad para su elaboración.

Consideramos que hemos vivido una experiencia de indudable interés sindical, por lo que presentamos este balance con el intento de contribuir a la elaboración colectiva de los proyectos de acción sindical en este inmediato futuro en el que tenemos el reto de contribuir a una globalización sostenible desde la perspectiva de los intereses y reivindicaciones de la clase trabajadora del mundo.

A través de este Acuerdo Marco y de la intervención sindical en su aplicación, hemos abordado la relación entre estos “acuerdos globales” y el precario ordenamiento jurídico internacional, entre la acción sindical de empresa y el sindicalismo global. Nos hemos aproximado también al papel del sindicato en la cabecera de las multinacionales, la función de la coordinación sindical general, los expertos sindicales y su relación con los sindicatos locales y globales. Al final del texto volveremos sobre todo ello partiendo de las experiencias analizadas.

## **1.- Aterrizaje sindical en la Responsabilidad Social Empresarial. Primeros contactos al respecto con INDITEX**

---

En **2001** se produjeron ya numerosas intervenciones sindicales en relación con los temas de Responsabilidad Social empresarial, con notable confusión aún sobre su significación e interés. El 10 de julio de 1997 la Federación Sindical Europea del Textil-Confección-Calzado (**FSE-THC**) había firmado con la patronal sectorial textil **EURATEX** un “Código de Conducta”, documento dirigido a empresas y

---

<sup>1</sup> Todos están archivados. Si alguien está interesado en alguno de ellos los puede solicitar a [iboix@industria.ccoo.es](mailto:iboix@industria.ccoo.es) o a [vgarrido@industria.ccoo.es](mailto:vgarrido@industria.ccoo.es)

sindicatos europeos instando a respetar los Convenios de la OIT sobre derechos básicos del trabajo en las cadenas de suministro de las marcas del vestido mundiales. Podría considerarse como un acuerdo “obligacional”, no “normativo”, en la medida que no es vinculante para las empresas sino que establece la necesidad de que las organizaciones empresarial y sindical insten a las multinacionales europeas a respetar los derechos básicos del trabajo en sus cadenas de producción. En 1999 Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, presentó en el foro de Davos el “Global Compact”, Código de buenas prácticas empresariales, conocido también como “Pacto Mundial de las Naciones Unidas”, que incluye 10 principios en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medioambiente y Anticorrupción.

Desde el sindicalismo organizado, aunque apoyando los objetivos enunciados, se formulaban importantes objeciones a este tipo de planteamientos señalando que las primeras experiencias conocidas de Responsabilidad Social empresarial constituían iniciativas unilaterales de las empresas, anunciadas como “voluntarias” y con motivaciones de apariencia esencialmente publicitaria. Iniciativas cuyo objetivo no ocultaban al asignarlas en general a sus departamentos de “reputación corporativa”. En ocasiones suponían incluso evidentes intentos de desplazar al terreno de la intervención empresarial unilateral elementos de las relaciones laborales que pertenecían al ámbito de la negociación colectiva.

En esos años se producen ya los primeros compromisos expresos en la materia por parte de Inditex, traducidos en **2001** en un “Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores” aprobado en febrero por el Consejo de Administración de la compañía. Luego, en noviembre, firmó (como primera empresa española en hacerlo) su adhesión al **Pacto Mundial de las NNUU**. Suscribió también un “Convenio Marco de Colaboración” con la ONG “**Entreculturas**”, impulsada por los jesuitas, por el que asumían compromisos en toda su cadena de producción para la aplicación del Código de Conducta, con la posible intervención en la misma de esta ONG.

Desde **FITEQA-CCOO**, entendiendo la necesidad sindical de abordar activamente la defensa de los derechos de los trabajadores de las cadenas de producción, decidimos intervenir. Nuestra decisión no era sólo resultado del evidente interés sindical en la defensa de los derechos laborales siempre y en todo el mundo, de la genérica y fundamental solidaridad sindical, era también expresión de que asumíamos **la particular responsabilidad que tenemos los sindicatos del país de la casa matriz de las multinacionales**, una responsabilidad en relación con la gestión por parte de éstas de las condiciones de trabajo a lo largo de toda su cadena de suministro. Hoy, a partir de nuestra experiencia, podemos afirmar que, sin la voluntad y el trabajo inicial de estos sindicatos de la casa matriz, difícilmente pueden surgir Acuerdos Marco Globales útiles para tales objetivos. Cabe decir que no siempre nos hemos encontrado acompañados en esta cuestión, pero así lo entendimos desde **CCOO**, así seguimos entendiéndolo, y así creemos que debería practicarse.

Teníamos ya en esos años una eficaz interlocución con la dirección de Inditex en relación con las condiciones de trabajo en las fábricas y los centros de logística de Galicia<sup>2</sup>. Les propusimos la intervención sindical en los temas de RSC de forma similar a lo que tenían establecido con Entreculturas con la firma de un acuerdo similar. Esta propuesta fue rechazada inicialmente por su Consejo de Administración por entender que “no era lo mismo una ONG que un sindicato”, lo que por otra parte era evidente. La lógica de este razonamiento se tradujo en una negociación poco ágil en una primera etapa para la que empezamos a intercambiar propuestas de redactado, a la vez que abordábamos ya problemas concretos, lo que sí fue aceptado por la dirección de Inditex.

---

<sup>2</sup> Habíamos ya firmado diversos acuerdos sobre temas específicos para la aplicación en estos centros de trabajo del Convenio estatal del Textil-Confección, hasta que en 2004 firmamos el primer Pacto de Articulación para la aplicación del mismo en el conjunto fabril de Inditex.

## **2.- Primeras iniciativas sindicales, generales y hacia las fábricas españolas de Inditex, previas a la firma del Acuerdo Marco**

---

Ante la evidente perspectiva de unas negociaciones largas sobre un posible Acuerdo Marco, desde **FITEQA-CCOO** decidimos<sup>3</sup> abordar la intervención sindical en la aplicación de su Código de Conducta. Planteamos, ya desde **2002**, que tanto éste como su adhesión al Pacto Mundial, aunque unilaterales y “voluntarios”, suponían compromisos con la sociedad y como tales eran de cumplimiento exigible y también verificable por parte social en general y sindical en particular. Entendíamos al mismo tiempo que los “Informes de Progreso” del Pacto Mundial, en tanto que procedimientos de “autoevaluación”, no eran suficientes para acreditar un efectivo respeto a los derechos del trabajo en toda su cadena de producción, aunque podían constituir un punto de partida. De ello derivaba también a nuestro entender un derecho y una exigencia de intervención sindical.

Estos planteamientos no eran entonces plenamente asumidos en diversos ámbitos del sindicalismo internacional, por algunos sindicatos europeos en particular, los cuales, apoyándose en la crítica a los elementos negativos de la política de RSC a que ya hemos aludido, preferían mantenerse en la denuncia de ésta y de las en general degradadas condiciones de trabajo en el mundo, sin aportar sin embargo propuestas de concreta iniciativa sindical. Pero nuestros planteamientos de acción sindical resultaron apoyados desde su inicio por el Secretario General de la Federación Sindical Internacional, Neil Kearney, que participó activamente en varias de nuestras iniciativas. Sobre esta base desarrollamos nuestra política sindical al respecto en los 5 años que transcurrieron hasta la firma del Acuerdo Marco Internacional, contribuyendo así, sin duda alguna, a la conclusión consensuada de su negociación.

Iniciamos en **2002** una intensa relación de trabajo, con un seguimiento puntual de problemas concretos y anual de las correspondientes memorias empresariales. Nuestro interlocutor fue el Departamento hoy de Sostenibilidad, antes de RSC, de Inditex, dirigido entonces por Javier Chércoles, al que luego sustituyó Félix Poza, con Indalecio Pérez y Aleix González en una primera etapa. Un Departamento inicialmente de 4 personas en Arteixo y hoy con 135 entre Arteixo y sus correspondientes equipos locales en los clusters donde se concentran las fábricas que producen la mayor parte de los más de **1.300** millones de prendas anuales de las marcas de Inditex. Tales equipos se encuentran hoy en **España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Camboya, Bangladés, China, Vietnam, Pakistán, Brasil y Argentina**.

A lo largo de los años **2005** y **2006** desarrollamos una interesante experiencia que supuso la presencia e intervención sindical española en reuniones de Inditex con sus principales proveedores en varios países, orientadas a examinar el Código de Conducta y su aplicación, el sistema de auditorías y los procesos y problemas que de ello derivaban. Se realizaron en **Marruecos, Portugal, China y Turquía**. En la de Marruecos participó personalmente Neil Kearney, Secretario General de la **FITTV**. Con ocasión de estos encuentros, excepto en China, realizamos también en cada país reuniones nuestras con los sindicatos locales y abriendo la coordinación de éstos con el Departamento de Sostenibilidad de Inditex.

Para mejor comprender la historia del Acuerdo Marco con Inditex es necesario señalar que a lo largo de estos años, **de 2002 a 2007**, desde FITEQA-CCOO desarrollamos una continuada actividad de explicación, información y discusión con las trabajadoras de las fábricas de Inditex en Galicia, con frecuentes asambleas de delegadas y algunas asambleas de fábrica, y reuniones en la logística. Se trataba de plantear la defensa del trabajo decente en la cadena de producción de Inditex no sólo como una manifestación de una genérica

---

<sup>3</sup> Se trataba de poner en práctica, con las multinacionales de cabecera española, criterios de acción sindical en relación con los compromisos empresariales de RSC. Desde FITEQA-CCOO nos orientamos en este sentido hacia la industria de la confección (Inditex, Mango, El Corte Inglés, Cortefiel, ...), así como de los hidrocarburos (Repsol, Gas Natural, ...). Con Repsol, a través de la Red Sindical Latinoamérica-España de esta empresa, hemos desarrollado una interesante experiencia relativa a los derechos de los Pueblos Indígenas en las explotaciones de petróleo y gas de Repsol en las selvas latinoamericanas, concretamente en Colombia, Perú, Bolivia y Ecuador.

solidaridad internacionalista, sino como expresión de un interés propio por parte de las trabajadoras y trabajadores, y de los sindicatos, de la casa matriz de la multinacional.

No siempre resultó fácil la comprensión de tal planteamiento. Particularmente significativa fue una asamblea en la que una dirigente sindical expresó sus dudas sobre los esfuerzos solidarios cuando en las propias fábricas españolas se planteaban problemas, sin duda importantes, que exigían evidente atención sindical. Fue otra sindicalista de estas fábricas quien le señaló lo que podía suponer la mejora de las condiciones de trabajo en el mundo para reducir el riesgo de pérdida de puestos de trabajo en Galicia y mejor garantizar los propios derechos.

Significativo también de este proceso y del objetivo sindical, es que en la Junta General de Accionistas de Inditex de **2006**, más de un año antes de la firma del Acuerdo Marco, Pablo Isla, entonces Vicepresidente y Consejero Delegado, en respuesta a la intervención sindical en ella de la representante de CCOO en las fábricas, Merche López Rodríguez, afirmara que la dirección de Inditex había asumido la conveniencia de la firma de un Acuerdo Marco con el sindicalismo organizado.

El esfuerzo sindical de explicación del porqué de la iniciativa sindical y la continuada información de la actividad de la FITTVC y de FITEQA-CCOO en relación con estas cuestiones, significó sin duda una importante contribución a la conclusión del Acuerdo Marco, y luego a su aplicación y desarrollo. Probablemente la soledad de esta actividad, sin conocimiento de otras similares en otros ámbitos empresariales, constituye también una explicación del porqué durante bastantes años éste ha sido el único Acuerdo Marco en el mundo de este sector industrial, hasta que a finales de **2015** se firmó el de la sueca H&M y en **2016** el de la alemana Tchibo, estando en este momento abiertas las negociaciones al respecto con la española MANGO (con preacuerdo ya con CCOO-Industria), con la japonesa Mizuno, y se apunta en algunas su posibilidad (C&A, PRIMARK). Consideramos por otra parte necesario avanzar en este sentido en las restantes firmas internacionales de la moda, las europeas y americanas en primer lugar.

Necesario y justo es señalar la contribución de las personas que impulsaron desde su inicio el Departamento de Sostenibilidad de Inditex, y de las que se han ido incorporando luego al mismo, para alcanzar el importante volumen de gestión coordinada del Acuerdo Marco Global de Inditex con el sindicalismo mundial organizado.

En los antecedentes del trabajo sindical en torno a la cadena de producción de Inditex cabe citar también algunas iniciativas impulsadas por la **Fundación Paz y Solidaridad de CCOO** que nos permitieron tomar contacto en los primeros años de este siglo con los sindicatos textiles de **Marruecos** y **Túnez** y visitar en ambos países algunas fábricas de este sector que trabajaban para marcas españolas, Inditex entre ellas.

También en esta etapa de tanteos sobre el tema, sin experiencias sindicales previas por nuestra parte o internacionales, hay que situar nuestra participación en algunas iniciativas en **Marruecos** con su organización patronal del sector textil (**AMITH**), unas establecidas directamente a través de los sindicatos locales, otras a través del Departamento de Sostenibilidad de Inditex. Abordamos así sus actividades en torno a los Códigos de Conducta, plasmadas en la denominada “*Charte des Valeurs*” en **2004**, y en el lanzamiento de su iniciativa creando la etiqueta “*Fibre Citoyenne*” en **2007**. Aparentemente estas actividades han tenido poca incidencia posteriormente, pero sin duda han contribuido al debate público de lo que significaba y enlazan con posteriores iniciativas en marcha en la lucha por el trabajo decente en el país.

### **Spectrum, 11 de abril de 2005. Trágico hundimiento de una fábrica de Bangladés. Directa relación de Inditex con la Federación Sindical Internacional FITTVC a través de FITEQA-CCOO**

---

Un momento decisivo en la relación de Inditex con el sindicalismo organizado lo constituyó el hundimiento el 11 de abril de 2005 de la fábrica Spectrum en la localidad de Savar, anexa a Daca, la capital de

Bangladés, en el que murieron **62** trabajadores. Era una proveedora regular de las multinacionales Karstadt Quelle (Alemania), Carrefour (Francia) y Cotton Group (Bélgica), y en aquel momento estaba fabricando un pedido de prueba para Inditex de 2.000 unidades.

A partir de la alerta dada por Inditex a FITEQA-CCOO, se organizó inmediatamente una delegación conjunta para acudir a Bangladesh en la que con el Departamento de Sostenibilidad de Inditex participaron los Secretarios Generales de la FITTVC y de FITEQA-CCOO. Significó el primer contacto directo de Neil Kearney con Inditex y el inicio de un largo trabajo conjunto para hacer frente a la tragedia y organizar la solidaridad con las víctimas. Llevó a la elaboración de un criterio para establecer responsabilidades que aún hoy constituye el planteamiento más elaborado ante hechos de esta naturaleza y que se concreta en la asunción del **50 %** por parte de las marcas internacionales (proporcionalmente al volumen de producción del último año) y el otro **50%** distribuido entre el gobierno, la patronal y el empresario del país, todos ellos de indudable responsabilidad también. Criterios aceptados por todos en un primer momento pero que resultaron de difícil aplicación por la retirada de la mayoría de multinacionales y la deficiente gestión de los agentes locales.

Inditex y la FITTVC asumieron de hecho la parte esencial de la solidaridad material con las víctimas del hundimiento de Spectrum, traducida en una compleja gestión que se prolongó varios años. La respuesta al homicidio industrial (definido así por el tribunal de Dacca) de **2013** de **Rana Plaza** –en la que Inditex no tenía ningún proveedor-, y a la que más adelante nos referiremos, ha significado sin duda un avance muy importante para abordar medidas de seguridad orientadas a impedir tales desastres, pero desde la perspectiva de la solidaridad con las víctimas hay que considerarla aún muy por detrás de lo apuntado en relación con Spectrum y que solamente ha podido materializarse en algún desastre posterior de menores dimensiones.

### **Junio 2006. Una denuncia de trabajo infantil en la prensa portuguesa**

Inmersos ya en la discusión del texto de un posible Acuerdo Marco y desarrollando formas concretas de coordinación entre el sindicato y el Departamento entonces de RSC de Inditex, el 28 de mayo de 2006 apareció en la prensa española una breve referencia a un artículo de la prensa portuguesa sobre “trabajo infantil” en un proveedor de calzado de Inditex de la zona de Felgueiras. Contactamos inmediatamente con el Departamento de Sostenibilidad y acordamos desplazarnos juntos el día 31 a esa zona y realizar diversas visitas a la fábrica en cuestión, a la escuela y al ayuntamiento del pueblo, así como al domicilio del denunciado trabajo infantil. Concretamos también una reunión con el sindicato portugués del sector de la confección y el calzado, FESETE-CGTP. En un par de días pudimos realizarlo, con visita a la fábrica y entrevistas con la Alcaldesa local, el Director de la escuela y el responsable nacional del calzado del sindicato portugués.

Comprobamos que desde el municipio se desarrollaba un programa estatal de erradicación del trabajo infantil y un seguimiento de la escolarización, constando que los dos niños de la familia señalada, de 10 y 12 años, acudían regularmente a la escuela con un aprovechamiento escolar normal. También que la fábrica subcontrataba el cosido de mocasines al trabajo domiciliario a través de intermediarios (con uno de los cuales también nos entrevistamos) que cumplían aparentemente los requisitos al respecto de la legislación portuguesa en su relación con la fábrica, aunque había aspectos confusos en el traslado de la producción a los domicilios. En la casa de la familia portuguesa hablamos con los padres (que cosían mocasines durante la semana además del cultivo de un huerto familiar) de ambos niños, y saludamos a los pequeños que, según los padres, cosían zapatos en los fines de semana a la vez que les ayudaban en el cultivo del huerto y el cuidado de animales.

De las manos de los dos niños y de su historia escolar resultaba que su realidad, de evidente trabajo infantil a través del trabajo domiciliario, poco tenía que ver con expresiones de brutal explotación del trabajo infantil en el mundo. Planteaba sin embargo problemas a tener en cuenta y que estaban ya presentes en la actividad del sindicalismo portugués.

Nos interesó entonces conocer la historia de la noticia, su espectacular proyección en los medios de comunicación portugueses y su eco en los españoles. A nuestras preguntas los padres de los niños nos comentaron, orgullosos, que unos periodistas habían acudido a su domicilio explicando que escribían una historia de la artesanía portuguesa, querían contar su experiencia concreta y les pidieron poder hacer una foto de toda la familia mostrando un zapato en cuya planta se incluía clara la palabra “ZARA”.

Todo ello facilitó por otra parte la coordinación del sindicalismo portugués con la delegación de Inditex en Portugal, activa y regular desde entonces, así como ayudó a entender que el concepto de “responsabilidad social” también es de aplicación a los medios de comunicación, como hemos tenido ocasión de subrayar en otras ocasiones y sobre lo que volveremos en las reflexiones finales de este informe.

Esta experiencia constituyó por otra parte una nueva referencia para impulsar protocolos y procedimientos específicos por parte de Inditex para erradicar el trabajo infantil en su cadena de suministro, aunque, en éste como en otros casos, lo esencial sigue siendo la intervención sindical.

### **Abril 2007. Protocolo para erradicar el trabajo infantil en Marruecos**

Se había detectado, y corregido, en **Marruecos** algún menor de 15 años en alguna empresa proveedora en ese país, por lo que, teniendo en cuenta que su Código del Trabajo del país prohíbe el trabajo hasta esa edad y que el Código de Conducta de Inditex recogiendo lo dispuesto en el Convenio de la OIT establece como edad mínima los 16 años, se desarrolló por parte de Inditex y la FITTVC un memorándum de cómo abordarlo:

- Para los menores de 15 años que estuvieran trabajando: “Escolarizar al menor y finalizar su relación laboral con la fábrica”; “pagar los gastos de escolarización”; “su salario deberá ser compensado o bien se deberá ofrecer empleo en la fábrica a otro miembro de la familia”; “ ofrecer volver a contratarle cuando cumpla 16 años”.
- Entre 15 y 16 años: “formación hasta los 16 años”.
- Claro compromiso verificable de no contratar a menores de 16 años.

Un memorándum que luego, afortunadamente, se ha tenido que aplicar en muy pocas ocasiones.

### **Junio de 2007. Topy Top (Perú) y River Rich (Camboya), en defensa de la Libertad Sindical. Readmisión de sindicalistas despedidos**

En dos extremos del globo, **Perú** y **Camboya**, se plantearon de formas distintas graves violaciones del derecho a la Libertad Sindical con despido de sindicalistas, **93** en Topy Top (Perú) y **30** en River Rich (Camboya), detectados los primeros por FITEQA-CCOO y los segundos por la FITTVC. En ambos casos el trabajo coordinado de Inditex y la FITTVC permitió cerrar acuerdos para la total readmisión de los sindicalistas despedidos. En los dos países esta victoria sindical, y la directa intervención del sindicalismo internacional con la activa solidaridad del sindicalismo español, significó un positivo punto de inflexión en la actividad y organización sindical en la industria del textil-confección en ellos.

En el caso de **Topy Top** es necesario señalar además que, alertados del problema por el sindicato peruano, pudimos enviar un breve comunicado de explicación que en pocas horas estaba en las paredes y en los comentarios y discusiones de las trabajadoras de todas las fábricas de Inditex en Galicia, lo que contribuyó sin duda a que los responsables del Departamento de Responsabilidad de Inditex se desplazaran a Perú la semana siguiente y que, junto con la FITTVC (participó Neil Kearney) y el sindicalismo peruano, logran en una semana el acuerdo con la empresa para resolver positivamente el conflicto. A los pocos días de la entrada en la fábrica de los 93 despedidos, otros **400** trabajadores, mujeres la mayoría, se afiliaron al

sindicato peruano. Hoy, 10 años después, el sindicato de Topy Top constituye una pieza básica del sindicalismo en la industria de la confección peruana.

### **3.- Firma del “Acuerdo Marco Internacional” de la FITTVC con INDITEX: 4 de octubre de 2007**

---

El intenso trabajo sindical desarrollado en el año 2007, con las importantes referencias de Spectrum, TOPY TOP y River Rich, acentuó la necesidad de regular la coordinación de la actividad sindical con Inditex y aceleró la negociación del Acuerdo Marco, bastante avanzada ya. Desde 2001 habíamos intercambiado varios documentos, propuestas y contrapropuestas, primero desde FITEQA-CCOO, luego por parte ya de la FITTVC, sobre un posible Acuerdo Marco a partir del mencionado “Convenio” con Entreculturas y de un esquema teórico de Acuerdo Marco que habían previamente elaborado los órganos de dirección de la FITTVC. El resultado final poco se parecía a tales modelos de inicio, lo que probablemente era lógico dada la ausencia de efectivos precedentes tanto empresariales como sindicales, así como del interés de las partes por aprender más bien de la propia y concreta experiencia que habíamos ido desarrollando.

Finalmente el texto definitivo del Acuerdo Marco fue firmado en Arteixo, en la sede central de Inditex, **el 4 de octubre de 2007** por **Pablo Isla** (Vicepresidente 1º y Consejero Delegado de Inditex) y **Neil Kearney** (Secretario General de la FITTVC), con presencia de **Joaquín González** (Secretario General de FITEQA-CCOO) y **Antonio Deusa** (Secretario General de FIA-UGT).

Lo esencial de su contenido puede resumirse como sigue:

- **Título:** Al Acuerdo Marco se le calificó en un primer momento como “Internacional”, AMI, aunque en su renovación lo hemos denominado ya “Global”. Se definió su contenido como de “**Derechos Humanos y Libertades Fundamentales**” en la “**Cadena de Producción de Inditex**”.
- **Manifestaciones:** de un “**reconocimiento mutuo**” por parte de Inditex y de la FITTVC como representantes empresariales y sindicales (también de los centros de trabajo donde no hubiera organización sindical), dejando constancia de la existencia de un Código de Conducta y del compromiso mutuo de velar por su cumplimiento.
- **Cláusulas:** formal reconocimiento del papel fundamental de los **Convenios de la OIT**, con particular mención de los 87, 98 y 135, y la Recomendación 143, como garantía básica de los Derechos Humanos y Libertades Laborales Fundamentales. Expresa referencia a su aplicación “**a toda la cadena de producción**” y a “**todos los trabajadores**”, tanto de los centros de trabajo “directamente contratados” como los de “**fabricantes y talleres externos**”, lo que se reafirma en otro apartado como las “**sucesivas subcontrataciones**” que puedan haber. Expresa referencia al reconocimiento y defensa de los “**derechos sociales y medioambientales**”.
- **Compromisos:** Acciones conjuntas y de cada parte para “**verificar la implantación**” de estos derechos. Creación de una “**Comisión de Seguimiento**”. Información mutua de las acciones de aplicación del Acuerdo Marco y de posibles incumplimientos. Información del Acuerdo a todos los proveedores y a los sindicatos locales. Política e iniciativas para la formación sindical y empresarial en toda la cadena de producción.
- **Anexo:** Se adjunta al Acuerdo Marco el Código de Conducta de Inditex (que ya había sido objeto de actualización y nueva redacción consensuada en 2012), con lo que éste deja de ser un instrumento empresarial unilateral.

#### **4.- Desarrollo de sus contenidos en paralelo a la acción sindical para su aplicación: Protocolos de 2010, 2011 y 2012. Renovación del Acuerdo Marco en 2014, Acuerdo de Expertos en 2016**

---

En paralelo, como resultado de las iniciativas conjuntas y también de las específicas sindicales y empresariales, así como para estímulo de las mismas, fuimos concretando tales experiencias con nuevos documentos (“protocolos”), firmados por la Dirección de Inditex y por los sucesivos Secretarios Generales de la FITTVC (Patrick Itschert y Klaus Priegnitz):

- **2010: “Protocolo para la gestión del Acuerdo Marco Internacional”** en el que se designan 3 “expertos sindicales” para las zonas de Asia, África y Europa y Latinoamérica, con los compromisos de Inditex para facilitar su labor. Constituye un antecedente claro del acuerdo de 2016 que lo desarrolla para el impulso de los “expertos sindicales” en los clusters.
- **2011: “Acuerdo de Intenciones para el fortalecimiento del AMI en los países de producción de Inditex”**, subrayando los objetivos de participación y formación a lo largo de toda la cadena de producción. Fue suscrito a partir de problemas detectados en Brasil que ponían de manifiesto el interés, tanto sindical como también empresarial, del conocimiento de todos los centros de trabajo que integran la cadena de producción en cada país.
- **2012: “Protocolo para concretar la participación sindical”**, desarrollando el acuerdo de 2011 y estableciendo los dos derechos sindicales básicos, tanto de la Federación Sindical Internacional como de los sindicatos locales. Fueron luego incorporados al Acuerdo Marco Global en su renovación de 2014. Cabe destacar los dos derechos básicos: 1) **Conocimiento detallado de los centros de trabajo** que integran la cadena de producción de cada país, y 2) **Derecho de acceso sindical a todos estos centros de trabajo**.

Como resultado de este proceso de elaboración de contenidos, en estrecha relación con el trabajo sindical y empresarial, y de la conveniencia de concretar las experiencias que de ello resultaban, se establecieron luego los siguientes acuerdos actualmente vigentes:

- **Acuerdo Marco Global**, firmado por **Pablo Isla** (Presidente de Inditex) y **Jyrki Raina** (Secretario General de IndustriALL Global Union, la Federación Sindical Internacional en la que se integró la del Textil-Confección) el **8 de julio de 2014** en Ginebra en la sede de la OIT, con presencia de **Gilbert Hougbo**, Vicedirector de ésta, y de **Agustín Martín** y **Antonio Deusa**, Secretarios Generales de CCOO-Industria y FITAG-UGT respectivamente. De sus contenidos, recogiendo y actualizando los del Acuerdo Marco Internacional de 2007, cabe destacar:
  - Subraya la **decisión de las partes de reafirmar los compromisos** del acuerdo de 2007
  - Deja constancia de la **experiencia de su aplicación** en el periodo transcurrido, resolviendo conflictos y promoviendo la aplicación de las normas internacionales del trabajo, con resultados positivos tanto para Inditex como para IndustriALL Global Union.
  - Incorpora el Protocolo de 2012 sobre **derechos sindicales en toda la cadena de producción**
  - Subraya el **reconocimiento del Acuerdo Marco como referente**, tanto empresarial como sindical
- **Acuerdo sobre “expertos sindicales”**: Suscrito en Bruselas el **25 de abril de 2016** en el marco de la “**Conferencia de Alto Nivel**” convocada por la **Comisión Europea** sobre la “Gestión responsable en las cadenas de suministro de la industria de la confección”. En él, para desarrollar la práctica de los derechos sindicales establecidos en el Protocolo de 2012 e incorporados al Acuerdo Marco Global, se establecen las figuras de los “**expertos sindicales**” en los clusters, y del “**Coordinador General**” de ámbito global. “Expertos sindicales” para impulsar la aplicación del Acuerdo Marco en cada uno de

tales clusters bajo la dirección de IndustriALL y del Coordinador General con quien establecen y coordinan sus planes de trabajo.

## **5.- Actividad desarrollada en aplicación del Acuerdo Marco Internacional**

Las principales actividades desarrolladas a lo largo de estos años pueden agruparse como sigue:

### **Delegaciones conjuntas y visita a más de 100 fábricas de la cadena de suministro**

Se organizaron delegaciones conjuntas, a propuesta de la Coordinación sindical General y concretadas en las **reuniones paritarias semestrales** de seguimiento de la aplicación del AMG, con el objetivo de conseguir una aproximación a la realidad laboral en los principales países en los que se extiende la cadena de suministro de Inditex, contribuyendo así al diseño la política de Responsabilidad social empresarial con la necesaria corresponsabilidad sindical. Se trataba además de impulsar la actividad de los sindicatos locales coordinados también con las correspondientes oficinas de Inditex a lo largo de toda la cadena de suministro.

La **preparación** de tales visitas se desarrolla, una vez concretado el país, como sigue:

- **Fábricas a visitar**: Su elección se realiza con anterioridad para su adecuada preparación. En todos los casos se propuso a los sindicatos locales y a la Oficina Regional de IndustriALL que las propusieran en base a la lista de los proveedores de su país que les facilitamos previamente. En una primera etapa solamente en un caso, **Portugal**, el sindicato local hizo una propuesta, luego así ha sucedido en **Bulgaria** y **Marruecos**, y en todos han sido plenamente asumidas. En otros (**India**, **Brasil**) se decidió conjuntamente por el sindicato local y el equipo de Inditex en el país. En Portugal significó la visita de fábricas interrelacionadas a través de la subcontratación controlada de actividades, experiencia de la que luego señalamos datos de interés, completada posteriormente en una reciente visita al país.
- **Organización de las visitas**: Inditex nos facilita las **últimas auditorías** realizadas a estas empresas, así como la información complementaria cuyo interés deriva de las auditorías o de las informaciones sindicales relativas a tales empresas. Los sindicatos locales tienen previamente, en todos los casos, la relación de las fábricas a visitar y estas informaciones.

Las características de la delegación sindical-empresarial son:

- **Representación empresarial por parte de Inditex**: Una delegación del Departamento de Sostenibilidad de Inditex y personas de la Oficina local de Inditex con responsabilidad en los temas de RSC de su ámbito territorial.
- **Representación sindical**: Con el Coordinador o Coordinadores Generales de IndustriALL para el Acuerdo Marco (miembro/s en esta etapa de la Secretaría de Internacional de CCOO-Industria –antes FITEQA-CCOO-) participaron en general representantes de los sindicatos locales. En algunas visitas también representantes del Secretariado de IndustriALL (Vicesecretaria General y Directora Sectorial), así como de la correspondiente Oficina Regional de IndustriALL.
- **Apoyo técnico**: siempre necesitamos, y tuvimos, interpretación del español al idioma local, pasando a veces por el inglés, lo que fue facilitado por Inditex, en alguna ocasión con la ayuda de los sindicatos locales.

El método de trabajo, desarrollado en general a lo largo de una jornada completa, consistió en:

- **Reunión de la delegación sindical-empresarial con la dirección empresarial de la fábrica** para conocer sus características de propiedad, producción y relaciones laborales, las marcas de las multinacionales, y en su caso del mercado interior, para las que trabajaban; referencias a la legislación

y problemática laboral general del país y particular del centro de trabajo. Todo ello acompañado por la documentación de la empresa al respecto.

- **Visita conjunta a las instalaciones**: conocimiento del método de producción y observación directa de las condiciones de trabajo, particularmente de las de seguridad y ambiente de trabajo,
- **Entrevistas sindicales, exclusivamente por parte de la delegación sindical**: entrevistas **individuales** con trabajadoras y trabajadores elegidos directamente por parte nuestra en el recorrido de las instalaciones y/o a través de algunas características concretas (modalidad contractual, tipo de actividad, edad, ...). Para cada una de las personas entrevistadas hemos pedido su contrato de trabajo, el listado de sus horas de entrada y salida y los recibos salariales, en general acompañados de los correspondientes listados generales de la fábrica. A continuación entrevistas **colectivas** con los órganos de representación sindical o electoral que hubiera en la fábrica. En ambos tipos de entrevistas el eje ha sido las condiciones y relaciones de trabajo, las formas de acción y representación sindical, así como el procedimiento para la elección de ésta.
- **Entrevistas con los embajadores españoles en los países**: En diversas ocasiones nos planteamos la posible entrevista, por parte de la delegación sindical, con los embajadores españoles en los países visitados cuando las características de los mismos y/o de la representación institucional española en ellos parecían aconsejarlo y hacerlo posible. Nos entrevistamos con los embajadores de España en **China, Vietnam y Túnez**, entrevistas todas ellas de evidente interés mutuo. Por parte nuestra para mejor conocer el país y sus relaciones con el nuestro, así como su coyuntura social y sindical, y por parte del embajador para conocer algo, habitualmente alejado de su función, del país en el que representaba a España. En diversas ocasiones el embajador en China nos organizó reuniones con las personas que dirigían diversas delegaciones españolas en el país, así como con los medios de comunicación españoles en el mismo.
- **Entrevistas con delegaciones de la OIT**: así lo hicimos en Túnez, Camboya y Myanmar, y en todos los casos comprobamos de nuevo un interés mutuo, consecuencia de los objetivos de trabajo de cada parte.

Posteriormente fueron objeto, todos, de amplios informes, denominados en general “**aproximaciones sindicales**”.

De esa forma hemos realizado **más de un centenar de visitas** a fábricas proveedoras de Inditex en: **Portugal, Bulgaria, Marruecos, Túnez, Turquía, India, Bangladés, Camboya, Vietnam, China, Brasil y Argentina**.

En alguna ocasión hemos participado en lo que era habitualmente la actividad de los sindicatos locales, es decir abordar problemas concretos y buscar su adecuada solución. El caso más significativo fue en **Turquía**, en la fábrica **Hera Tekstil** en la localidad de **Ayfon** del grupo Roteks, donde a lo largo de meses se desarrolló una importante actividad sindical de afiliación, a la vez que una gestión empresarial de reducción de plantilla con el objetivo, entre otros, de debilitar al sindicato. Pudo corregirse finalmente mediante un acuerdo de reconocimiento sindical por parte de la empresa, plasmado en una asamblea, con unos 300 de los 420 trabajadores de la plantilla, en la que participamos CCOO en representación de la FITTVC, junto con el sindicato turco Teksif, Inditex y la dirección empresarial, para afirmar el reconocimiento formal del sindicato y su actividad por parte de la empresa.

También visitamos **Myanmar** con una actividad cuya modalidad sólo ha sido aplicada hasta ahora en este país. Se trató de una delegación conjunta empresarial-sindical para examinar sobre el terreno las posibilidades de convertirse en país proveedor de Inditex y sus riesgos (esencialmente de derechos laborales, aunque también de solvencia industrial), con visita a varias **fábricas** (potenciales proveedores) y entrevistas con las **organizaciones sindicales y patronales** del, así como con la **Delegación de la OIT** en el mismo. Concluimos en este caso que no ofrecía en aquel momento demasiadas garantías en ambos aspectos, como indicamos entonces a nuestros interlocutores locales, aunque ha ido posteriormente mejorando.

Comprobamos también que algunas otras multinacionales (H&M y la española Cortefiel entre ellas) ya trabajaban con fábricas del país.

### **El acceso a los centros de trabajo**

Es necesario destacar que en general no aparecieron problemas para la entrada en las fábricas cuando acudimos a las mismas, ya que previamente Inditex había notificado y pedido (exigido) la organización de tales visitas a su fábrica proveedora, indicándole el método de trabajo a seguir.

Sin embargo en una ocasión, en **Marruecos**, en una empresa nos indicaron que admitían a toda la delegación, sindicato global incluido, pero no a los representantes de los sindicatos marroquíes. Nuestra decisión fue clara: no había visita en tales condiciones, y planteamos a Inditex la necesidad de su intervención. Y así fue. Al cabo de una semana la empresa marroquí comunicó por escrito “el malentendido” que se había producido y que, naturalmente, su fábrica estaba abierta a nuestra visita, sindicato local incluido. Finalmente, la entrada en la fábrica de la delegación sindical, con notoria presencia de los representantes del sindicalismo local, ha resultado un éxito por la expectación suscitada entre los trabajadores y por la conexión establecida a partir de la misma entre los representantes elegidos en la empresa con el sindicalismo marroquí.

Seguramente el problema más importante es la dificultad para el conjunto de los sindicatos locales de acudir a la totalidad de **los casi 7.000 centros de trabajo**, con **casi 2 millones de trabajadores**, de los proveedores de Inditex en el mundo y de organizar este trabajo en base a los problemas conocidos, a la importancia de la fábrica por su producción, por el nº de trabajadores, o por su historia sindical o industrial. En algunos países los sindicatos han podido ya programar este trabajo de forma coordinada con la oficina de Inditex en él, y en otros estamos en vías de realizarlo. En todos los casos con buenos resultados laborales y sindicales, también para la solución de problemas detectados.

### **Sobre la participación de los sindicatos locales en el diseño y desarrollo del trabajo. El sentido de la solidaridad. La implicación de los “expertos”**

Desde la FITTVC primero, desde IndustriALL luego, entendimos desde el primer momento que la acción sindical global debe suponer una estrecha relación en la acción sindical entre las estructuras supranacionales y las de los sindicatos locales de cada rincón del planeta, rehuendo toda tentación de paternalismo sindical por parte de aquellas y sin sustituir la necesaria intervención de los sindicatos locales, para que éstos desarrollen su esencial protagonismo, rechazando las posibles propuestas para que desde fuera se resuelvan sus problemas.

La necesaria y estrecha relación entre la acción sindical local y la global ha de tener evidentemente un contenido distinto en el sindicalismo de la casa matriz de una multinacional y en el del último eslabón de su cadena de suministro. La intervención por parte del primero, además de posibles expresiones solidarias en relación con momentos concretos de la acción sindical local, debe suponer una permanente solidaridad con la defensa de los derechos básicos del trabajo en toda la cadena de producción. Este planteamiento supone también la conciencia, desde el sindicalismo de la casa matriz, de que **tal práctica sindical solidaria no sólo es del evidente interés de quien la recibe, es decir el sindicalismo local, sino también de quien la práctica**. Ello es fundamental para el eficaz desarrollo y resultado a largo plazo de tal acción sindical solidaria.

Por todo ello planteamos desde el primer momento la necesidad de la presencia de los sindicatos locales en todo el programa de trabajo. Cuando desde la Coordinación General del Acuerdo Marco organizamos la acción en cada país en la cadena de producción de Inditex, la primera gestión consistía en la reunión con la dirección del sindicalismo local. Reuniones de coordinación, de conocimiento de su realidad, de sus

principales problemas, los generales en el sector y los particulares en las empresas del mismo, de transmisión de la lista de fábricas de su país que integraban la cadena de producción de Inditex, de planificación del trabajo a corto y medio plazo.

Con el acuerdo sobre “**expertos**” y su prevista aplicación a los principales países en los que se extiende la cadena de producción de Inditex, la comentada experiencia puede adquirir una mayor dimensión y convertirse en práctica sindical habitual, con la correspondiente coordinación con el Coordinador General.

No siempre fue fácil este ejercicio, la desigual implantación sindical en unos u otros países explica ciertas dificultades, pero no siempre. Dos países destacan por la dificultad en establecer la apuntada relación sindical: **China** y **Marruecos**. Con Marruecos pudimos coordinar algunos seminarios sindicales apoyándonos en la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO antes de abordar la aplicación del Acuerdo Marco y ya entonces encontramos dificultades para coordinar nuestra actividad sindical con la industria de la confección marroquí. Es justo señalar al mismo tiempo que ello ha mejorado notablemente en el último año, tanto con los sindicatos marroquíes como con el responsable de la Oficina MENA de IndustriALL. En este sector industrial marroquí, como en la mayoría de los países, la implantación sindical era y es muy escasa, pero también escasos eran los esfuerzos para superar tal situación. “Yo trabajo para los que me pagan”, fue la explicación en un primer momento por parte de un dirigente sindical marroquí, aunque, puestos a plantearlo en términos mercantiles, podía haber reflexionado sobre la necesaria inversión sindical en el sector con el mayor número de trabajadores de la industria del país. Por suerte para todos, como hemos indicado, esta situación ha mejorado notablemente.

Muy distinta ha sido, y es, la situación y planteamiento desde China por parte de los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU por sus siglas en inglés, sobre cuyas características volveremos luego porque ha sido una decisión clara de no implicarse en el esfuerzo sindical de contribuir a la defensa del trabajo decente en las cadenas de producción de las multinacionales que llegaban a China, es decir de la mayoría de las multinacionales del mundo.

## **6.- Significación de las visitas a las fábricas y de los informes sindicales resultantes**

---

Las mencionadas visitas a más de un centenar de fábricas en los países donde se sitúan la mayoría de los proveedores de Inditex, y los correspondientes informes, constituyen en nuestra opinión uno de los ejes del trabajo sindical realizado en esta etapa. Le dedicamos este apartado en este balance tanto por el amplio eco que hemos encontrado a los mismos como también porque hemos comprobado que no ha sido siempre así entendido, incluidos algunos ámbitos sindicales.

Evidentemente no se trataba de un sistema de auditorías, ya que, entre otras razones, las que pudiéramos realizar los coordinadores era una ínfima parte de las que anualmente realizaba Inditex. Tampoco una especie de encuesta.

Era exactamente lo que enunciábamos en los informes, una “aproximación”. Una aproximación a la realidad concreta de cada uno de estos países, lo que para el trabajo sindical resulta mucho más instructivo que los relatos escritos por profesionales de la comunicación, no siempre desde una perspectiva sindical. De evidente interés para los que estábamos coordinando la aplicación del Acuerdo Marco en países tan distintos y distantes. Un útil conocimiento concreto y directo por parte nuestra de fábricas y de empresarios, de trabajadores, de sindicalistas y de no sindicalistas, de representantes elegidos de forma más o menos democrática y de otros impuestos o “sugeridos” por la dirección de la empresa.

Estas visitas han constituido una entrada sindical a fábricas, estableciendo un método de trabajo inexistente aún en demasiados países, en muchos de los cuales hasta ese momento no habían podido entrar en estas fábricas los representantes de los sindicatos locales. Una expresión de todo ello ha sido en bastantes casos, y

de forma acelerada en la última etapa, la petición de los propios sindicatos locales para que organizáramos estas visitas y aplicáramos un método que ellos después pudieran generalizar.

Estas visitas han supuesto también la realización de un seguimiento de la cadena de suministro por parte del sindicalismo del país de la casa matriz, haciendo frente a su particular responsabilidad, así como la posibilidad de evaluar la significación más detallada de determinados problemas, tanto de condiciones de trabajo, como de relación de la fábrica y su producción con su entorno económico, industrial, jurídico, social y cultural.

Y hemos podido comprobar que la mayoría de las fábricas proveedoras de una marca mundial, de Inditex en este caso, lo son también en general para bastantes otras, por lo que las cuestiones observadas y los problemas planteados son también de aplicación a muchas de las grandes marcas mundiales del vestido.

Los informes, “aproximaciones sindicales”, han significado al mismo tiempo una explicación de iniciativas concretas, sindicales y de Inditex, y una especie de acta pública de lo hecho y de sus perspectivas. Unas a partir de problemas concretos, de lo observado en las auditorías, de lo informado por los sindicatos locales a las representaciones de Inditex en los países o a través del Coordinador General, de denuncias de ONGs o de la prensa local, ..., otras a partir de la estrategia de avance diseñada en el propio Acuerdo Marco y su práctica diaria.

Elaborar los correspondientes informes era además un esfuerzo de síntesis y de ordenación de datos e impresiones para nosotros mismos, para tener una referencia a partir de la cual apuntar ideas para el trabajo futuro. Este balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco tiene por todo ello su base fundamental en tales informes.

Y como elemento secundario, pero no despreciable, la difusión de tales informes a los medios más diversos a los que se han hecho llegar (sindicalistas en primer lugar, pero también organizaciones sociales, medios empresariales, universitarios y de opinión pública) ha significado una evidente publicidad del trabajo realizado y de la concreta dimensión de los problemas del trabajo decente, expresados aún en demasiadas ocasiones como tópicos generales y como copia de copias. Una publicidad necesaria, precisamente para hacer “público” lo que estamos haciendo, desde el sindicalismo, desde IndustriALL Global Union, pero también desde la empresa, desde Inditex, de forma separada y asimismo conjunta, desarrollando precisamente el acuerdo que tenemos y que a ello nos obliga.

Hemos podido comprobar la concreta y positiva incidencia de este sistema de información en ámbitos muy diversos, a los que ha posibilitado un mejor conocimiento de la realidad, de la globalización, de los esfuerzos, de sus dificultades y de sus éxitos, de la acción social por la dignidad del trabajo en el mundo.

Como resultado de las visitas a fábricas de la cadena de suministro, así como de los problemas puntuales detectados en las auditorías o denunciados por los sindicatos locales o algunas ONGs, hemos podido abordar numerosas cuestiones con características comunes en los diversos países de la cadena, encontrando a la vez notables elementos de heterogeneidad. Todo ello puede sistematizarse como indicamos en los siguientes apartados

## **7.- Estructura de la cadena de suministro**

Señalamos a continuación los datos **de los principales doce países de la cadena de suministro de Inditex** en 2016, con el **nº de fábricas** y **de trabajadores** de cada uno, que algo habrá variado en 2017<sup>4</sup>, aunque no

<sup>4</sup> Aunque se mantiene lo esencial de la cadena de producción, hay variaciones permanentemente, con nuevos proveedores contactados por el departamento de compras y otros que se desechan por cese de la relación comercial, por diversos motivos o por las deficiencias de aplicación del Código de Conducta (en este caso a iniciativa en general del Departamento de

cualitativamente. Estos 12 países concentran el **95 % de la producción de Inditex** y cuentan cada uno de ellos con un equipo de Sostenibilidad local por parte del Grupo. La **totalidad de la cadena de suministro en 2016** contó con **6.959** centros de trabajo con **más de 1.800.000 trabajadores en 52 países**.

A la información del nº de fábricas y trabajadores añadimos otras cuatro columnas que permiten una visión más aproximada de las similitudes y diferencias por países, indicando el **promedio de plantilla por fábrica**, así como los **salarios mínimos legales** y los **coeficientes de paridad de poder adquisitivo** de cada uno en relación con **EEUU**<sup>5</sup> (que se toma internacionalmente como base para la “paridad de poder adquisitivo”) y con **España**<sup>6</sup>.

País	Nº de fábricas	Número de trabajadores	Trabajadores por fábrica (promedio)	Salario mínimo mensual 2017 <sup>7</sup> en Euros	Coefficiente de paridad poder adquisitivo	Idem. sobre España
Argentina	83	5.099	61	480	1,52	1,13
Bangladés	262	479.859	1.832	68	2,76	2,04
Brasil	65	10.712	165	204	1,80	1,33
Camboya	125	126.843	1.015	134	3,01	2,23
China	1.654	368.428	223	250 a 300	1,80	1,33
España	466	10.298	22	825,5	1,35	1
India	394	200.139	508	90 a 105	3,8	2,81
Marruecos	283	73.772	261	209	2,72	2,01
Pakistán	107	125.316	1.171	78 (2013)	3,49	2,59
Portugal	1.357	49.714	37	650	1,54	1,14

Sostenibilidad). En 2016 se detecta una fuerte disminución en Brasil (de 178 a 65 fábricas) y Argentina (de 119 a 83) (en ambos con una cierta concentración de producción en algunas fábricas), y un aumento importante en China (293 más) o India (55 más).

<sup>5</sup> Relación para cada país entre las dos cifras del **Producto Interior Bruto anual per cápita**: 1) la establecido como “**paridad de poder adquisitivo**” (PPA, que es el equivalente monetario en EEUU de los productos que se producen en el país al año), y 2) la nominal (el valor de estos productos en el propio país). Los datos más recientes que hemos encontrado al respecto son los del Banco Mundial para 2015. Dividiendo los coeficientes de dos países se obtiene el multiplicador sobre un salario del primer país para obtener el equivalente del salario del segundo que tuviera la misma capacidad de compra que aquél. Debe sin embargo considerarse que se trata de una aproximación por la heterogeneidad de los sistemas de cálculo, por la diversa incidencia de los productos en la economía personal, y de cada sector social, y colectiva de cada país, y de la propia fiabilidad de las diversas estadísticas, pero ayuda a entender las condiciones de vida de los diversos países

<sup>6</sup> Coeficiente de poder adquisitivo de cada país en relación con España. Resulta de dividir el del país (que lo es en relación con el de EEUU) por el nuestro (1,35). Expresa el coeficiente por el que hay que multiplicar cualquier retribución del país correspondiente para tener una idea aproximada de la que sería su capacidad adquisitiva en España

<sup>7</sup> Son cifras aproximadas, calculadas como promedio de 12 mensualidades. No todas son de la misma fuente, tampoco todas están actualizadas a 2017, pero resultan suficientemente aproximadas para hacerse una idea comparativa del coste laboral en los diversos países. Es necesario añadir que, al dar las cifras en Euros, estos datos aparentan una evolución que puede ser distinta a la sufrida por estos mismos salarios mínimos en la moneda local. Tal es el caso de Brasil o Turquía, países en los que aumentos importantes en sus respectivas monedas parecen disminuciones en su equivalencia en Euros.

Turquía	1.427	192.173	135	430	2,19	1,62
Vietnam	134	152.101	1.135	107 a 143	2,86	2,12

Evidentemente, sería interesante poder establecer un cuadro similar para las cadenas de suministro de todas las grandes marcas de la industria de la moda, y también de los demás sectores industriales, puesto que ayudaría a entender mejor la globalización y a orientar el trabajo sindical.

Estas cifras dan una idea no sólo de las fábricas proveedoras de Inditex en sus principales países de producción, sino también una visión aproximada de la industria del vestido del país, así como de sus salarios<sup>8</sup>, con los correspondientes coeficientes de “paridad de poder adquisitivo” que permiten una aproximación al valor real en cada país de sus retribuciones, y, huyendo de tópicos, enmarcando con verosimilitud y legitimidad la lucha por el “salario vital”, por salarios dignos en cada país, facilitando con ello a la acción sindical solidaria desde los países el Norte (geográfico y social) a lo largo de toda la cadena de suministro.

De estas cifras resulta también una conclusión: es evidente que la internacionalización productiva (con deslocalizaciones en algunos casos, pero no siempre) busca abaratar costes, pero ello no significa siempre la búsqueda de los más bajos salarios, cuestión sobre la que luego volvemos.

## **8.- Significación de la información al sindicato sobre toda la cadena de suministro**

La información de toda la cadena de producción de Inditex, con sus proveedores y las sucesivas líneas hasta sus últimos eslabones de subcontratación, de la que disponemos tras la firma del Protocolo correspondiente en 2012, es muy relevante para el trabajo sindical. Conviene subrayar que se trata de la primera gran marca mundial de la que conste que ha facilitado tal información completa. En España hemos avanzado notablemente en este sentido con MANGO y El Corte Inglés (éste empieza a avanzar en esta misma línea).

La primera razón para esta pretensión de información es la necesidad de establecer canales de acción social para contribuir a la defensa del trabajo decente a lo largo de la misma. En un primer momento todas las marcas se resistían con diversos argumentos (confidencialidad, competidores internos y externos) a darla a conocer, por lo que se convirtió en una reivindicación central por parte de los diversos sectores de la opinión pública, sindicatos y ONGs en particular. Aunque debe relativizarse su rigor, los argumentos empresariales referidos a la competencia entre empresas, incluso entre marcas de una misma multinacional, pueden ser tenidas en cuenta, sobre todo mientras no se generalice esta práctica, pero no para eliminar tal información a los colectivos para los que su conocimiento constituye sin duda un importante instrumento en la defensa del trabajo decente. Por ello pasamos de la genérica exigencia de “publicidad” a la del conocimiento para el trabajo sindical, sin perjuicio de que estamos seguros de que pronto desaparecerán los tabúes para su plena publicidad o general disponibilidad.

En esta línea de trabajo hemos ido avanzando en España como ya hemos indicado. Otras marcas multinacionales no españolas parecen seguir el mismo camino, aunque aún publicitan solamente los proveedores (intermediarios, “traders”), pero no las fábricas y talleres.

Con Inditex el punto de inflexión lo constituyó la deriva no autorizada de la producción en Brasil, con la subcontratación por parte de uno de sus proveedores a talleres de empresarios bolivianos con trabajadores

---

<sup>8</sup> La relación entre salarios reales y salarios mínimos legales no es idéntica, aunque sí bastante aproximada, en los diversos países, como luego se verá.

bolivianos, algunos en situación laboral irregular, en la zona de Sao Paulo. Un conflicto al que nos hemos referido ampliamente en el informe sobre nuestro viaje a Brasil de 2013 y en el que, más allá de la habitual denominación brasileña de “trabajo esclavo” para todas las irregularidades que se producen en las relaciones laborales, se consiguió rápidamente la regularización de todos los inmigrantes bolivianos y el cierre de los talleres que no reunían las condiciones de trabajo básicas. Sirvió también para establecer una relación regular de los sindicatos brasileños, particularmente del “Sindicato de Costureras de Sao Paulo”, con el equipo local de Inditex.

Este conflicto puso además de manifestó lo negativo que era para todos, para nosotros pero también para el Departamento de Sostenibilidad, desconocer el detalle e interrelaciones de toda la cadena de producción. Y así, de forma inmediata, suscribimos el Protocolo de 2012 antes referido. Luego Inditex nos facilitó los datos de su cadena de suministro con un amplio detalle, incluyendo no sólo la lista sino también el nº de trabajadores de cada fábrica o taller, así como el tipo y volumen de producción del último año. De año en año hemos ido avanzando en los contenidos y estructura de la información, de modo que en este momento incluye la relación de los proveedores con su nacionalidad, y, para cada uno de ellos, las fábricas y talleres de su particular cadena de producción. Ello supone un notable avance en el conocimiento de la trazabilidad de todos los productos. Es una información de la cadena de suministro que se facilita al Coordinador y a la Federación Sindical Internacional de modo que nosotros la trabajamos con los sindicatos de cada país impulsando su actividad con todos los centros de trabajo proveedores de Inditex en su país. Nos ha servido además para impulsar una gestión similar y avanzar en este sentido con otras marcas, incluso antes de cerrar los posibles Acuerdos Marco Globales con ellas.

## **9.- Características de las fábricas de la cadena de producción**

Prácticamente todas las fábricas y talleres son de propiedad privada, muchas de propiedad familiar con los dueños (la familia) gestionando directamente la empresa como gerente, director/a de producción, jefe/a de personal, ... Un esquema bastante frecuente es el dueño como director general, su esposa como jefa de personal y alguno o varios de sus hijos/as como técnicos/as de dirección, a la espera de heredar la propiedad.

En **China, Bulgaria** y algo menos en **Vietnam**, aparecían peculiaridades derivadas de la condición de empresa pública de prácticamente toda su anterior estructura industrial. Significativo de la evolución podría ser la historia de una de las empresas visitadas en China heredadas de la estructura pública anterior. Cuando empezó el proceso de privatización contaba con unos 200 trabajadores. A todos ellos se les entregaron unos bonos para convertirlos en copropietarios. Uno de los técnicos compró los bonos de todos ellos, se convirtió en dueño único y en pocos años contaba ya con 2.000 trabajadores, y en cuando le visitamos estaba construyendo nuevas instalaciones para emplear a 20.000 (con campo de fútbol incluido) en una zona alejada de todo núcleo urbano.

En **Camboya, Bangladés y Vietnam** muchas fábricas son de capital coreano (de Corea del Sur) o chino (de la China continental, así como de Taiwan -particularmente las del calzado- o de Hong Kong).

La tecnología era inicialmente japonesa y/o alemana, con sólo maquinaria china en las fábricas del segundo nivel de subcontratación, pero progresivamente estamos encontrando máquinas chinas también en las del primer nivel.

Como consideración general cabe señalar que el sistema de propiedad y gestión familiar supone también una limitada capacidad de gestión y de dirección técnica, con evidentes dificultades para implantar sistemas más avanzados de organización del trabajo, o sistemas de incentivos que vayan más allá de formas elementales de destajos, o de asignación de incentivos individuales discrecionales por parte del dueño o del responsable del taller o de la línea de producción. En la práctica ello se traduce también en limitaciones para establecer un sistema de turnos cuando tienen una demanda que lo permitiría, por su dificultad de gestión durante más horas diarias.

Las materias primas eran suministradas inicialmente por las marcas, pero cada vez más, con tendencia a adquirir la materia prima en el mercado nacional o en China, se generaliza la directa responsabilidad en la compra por parte de las propias fábricas y talleres, sobre todo los del primer nivel, manteniendo un sistema de control de calidad de éstos por parte de la marca. El control hacia los demás niveles de subcontratación lo desarrolla en general el intermediario (“trader”) o el proveedor del primer nivel.

En una primera etapa prácticamente todas las fábricas de las cadenas de suministro trabajaban solamente para las marcas multinacionales, exportando toda su producción. Siendo ésta aún la característica general, hemos comprobado que progresivamente en **China**, también en **Brasil**, **Argentina** y otros países, lo simultanean con marcas propias (de un diseño muy similar a los de las marcas extranjeras para las que trabajan) que en general venden en el mercado interior de su país. Unas pocas empiezan ya a exportar sus marcas a Europa y EEUU, en alguna ocasión también por internet.

La mayoría de las fábricas trabajan para diversas marcas, pudiendo llegar a varias decenas sus clientes internacionales, con porcentajes no fijos para cada una de ellas, pero relativamente estables a través del tiempo, lo que supone también grados de dependencia bastante estables. En la práctica ello empieza a traducirse además en la expulsión de las marcas con pedidos más reducidos hacia fábricas más pequeñas.

## **10.- Plantillas y formas de contratación laboral**

Se confirma la afirmación generalizada de que en la industria de la moda las mujeres constituyen la mayoría de las plantillas, con porcentajes entre el 60 y el 80%, pero es necesario matizarla ya que se producen variaciones importantes, ligadas esencialmente a la inmigración. En el Norte de la **India**, donde migran familias enteras, y con muchos hijos, las mujeres permanecen en casa y a las fábricas de la confección van a trabajar los hombres, mientras que en el Sur, donde migran casi solamente las mujeres, éstas son la absoluta mayoría en las fábricas. En **Brasil**, y más en **Argentina**, se ven muchos hombres en las máquinas de coser, prácticamente todos son inmigrantes bolivianos y también, aunque menos, paraguayos y peruanos. En **Túnez**, al igual que en **China**, **Camboya** y **Vietnam**, la gran mayoría de los trabajadores de las líneas de costura son mujeres, mientras que en **Marruecos** se encuentran también bastantes hombres.

En la mayoría de los países los técnicos y directivos son hombres, aunque en los talleres la inmensa mayoría de trabajadores sean mujeres, salvo en **Vietnam**, donde en general son mayoría las mujeres en los puestos de responsabilidad técnica y de gestión. En el sudeste asiático, donde el desarrollo de la industria de la moda (particularmente en las cadenas de suministro de las marcas mundiales) se realizó con fuertes inversiones de capital chino (de la República Popular, de Hong Kong y Taiwan) y coreano (Corea del Sur), los directivos son en general de estos países, creando en ocasiones importantes problemas: los hay que han de ir aún acompañados por intérpretes después de muchos años en el país. En **Vietnam** las primeras huelgas en la industria de la confección se realizaron como protesta por el trato, maltrato, de los managers coreanos.

Prácticamente todas las legislaciones laborales de los diversos países prevén, con diversas denominaciones, contratos de temporales e indefinidos, con muy similares requisitos, esencialmente la conversión en indefinidos de los temporales que se repiten en número (en general de 3 contratos) o en tiempo (a partir de 3 meses en **Argentina** y **Brasil**, de 9 meses en la **India**, 1 año en **Portugal**, **Marruecos** y **Camboya**, de 3 en **China** y **Vietnam**, de 4 en **Túnez**).

La práctica sin embargo en **China** y en todo el **Sudeste asiático** es la repetición indefinida de los contratos temporales, aunque la precariedad del empleo que suponen los sucesivos contratos temporales no sea hasta ahora objeto de atención sindical ni de preocupación de los propios trabajadores. Ello se debe esencialmente a que son éstos los que deciden el abandono de los puestos de trabajo, generando una importante **rotación de las plantillas** que puede llegar e incluso superar el **50%** anual. En **China** encontramos una fábrica con una rotación anual del 80% en el taller. En **Camboya** nos explicaron una huelga en una fábrica debido a que

los trabajadores querían contratos temporales de 3 meses, y no de 1 año como proponía la empresa, para cobrar la indemnización prevista al final de cada contrato.

Como tónica general se observa una ligera tendencia a disminuir tal rotación, particularmente en los países de mayor tradición industrial y mayor estabilidad de la clase trabajadora, aunque sigue constituyendo un serio problema en relación con la consolidación de la profesionalidad de una parte muy amplia de la plantilla. Las dificultades para encontrar trabajadores con suficiente profesionalidad, no se plantea solamente en los países con mayor rotación sino también en otros, como es el caso de **Bulgaria, Portugal o Turquía**.

En **China y Vietnam** los abandonos del trabajo se producen esencialmente con ocasión del Año Nuevo, cuando visitan, una vez al año, a sus familias (“a su pareja”, nos dijo sin preocupación un dirigente “sindical” chino) y también a sus hijos, ocasión en la que un número importante decide no regresar a la fábrica por la dureza del trabajo, por la búsqueda de otro de mejores condiciones (salario o garantía de su cobro, proximidad a la vivienda, ...), o para invertir en el pueblo los ahorros acumulados a lo largo de algunos años a pesar de los bajos salarios.

Otro elemento de irregularidad en la plantilla, junto con la elevada rotación ya señala, es el **absentismo**. Éste oscila entre el **2** y el **10 %**, llegando en algún caso hasta el 12%, y resulta irregular a lo largo del año e incluso de la semana (superior en general los lunes).

En casi todos los países los empresarios visitados se quejaban de la dificultad para encontrar trabajadores con suficiente **profesionalidad**, a pesar de que las fábricas que trabajan para la exportación son en general de las mejores en sus países. Y hemos ido comprobando como sus trabajadoras y trabajadores, que en una primera etapa procedían directamente de la inmigración desde las zonas rurales, progresivamente procedían de otras fábricas textiles en las que realizaban un primer aprendizaje, y, pocas y pocos aún, eran hijas e hijos de anteriores inmigrantes rurales.

Probablemente el caso más escandaloso de la temporalidad “legal” sea la legislación peruana en la que, a pesar de que los presidentes que sucedieron a Fujimori prometieron su derogación para ganarse el apoyo sindical, pervive el Decreto Ley 22342 de 21.11.1978. Un norma que fue establecida durante la dictadura de Morales Bermúdez, denominada “de exportaciones no tradicionales”, por la que, afirmando el objetivo de desarrollar la industria del vestido, se permiten contrataciones temporales sucesivas y sin límite en las cadenas de suministro de las marcas extranjeras.

## **11.- “Sumangali”, “Contractors” y “Hostels” en la India**

Se trata de dos problemas importantes, interrelacionados, que afectan específicamente a los sistemas de contratación de la India y que merecen una especial atención y solidaridad del sindicalismo mundial.

“**Sumangali**” es una expresión en idioma tamil, propio del **Estado Tamil Nadu del Sur de la India**, que se utiliza para designar unas formas de trabajo juvenil e infantil, en particular de niñas de la casta de los “parias” o “intocables”, de 12 a 18 años. Éstas tienen contratos “de aprendizaje” por un plazo en general de 3 años, pero que puede llegar a 5, con el nivel salarial más bajo del país y del que el empresario retiene una parte, la mitad en general, que se les entrega como “**dote**” al terminar su contrato, lo que les “permite” contraer matrimonio y vivir “felizmente casadas” (significado literal de la fórmula “*sumangali*”).

Viven prácticamente encerradas en las fábricas, con zonas de vivienda incorporadas y aisladas de núcleos habitados. Aunque de difícil control, se estiman en **más de 200.000** las niñas-jóvenes afectadas por este sistema de reclutamiento realizado esencialmente por agentes (“**contractors**”) que recorren la zona e incluso otros Estados de la India y que cobran unos **12 €uros** por cada niña-adolescente contratada.

Esta aberrante y brutal práctica, que se aplica esencialmente en la industria de la hilatura y tejeduría del algodón (“spinningmills”) y poco en la de la confección, desde hace años viene siendo objeto de atención, denuncia y batalla por su erradicación, por parte del sindicalismo internacional y de la India, así como de diversas ONGs, en particular la holandesa SOMO. La Corte Suprema de Chennai (la capital del Estado de Tamil Nadu) lo prohibió en 2009, los 7 principales sindicatos que operan en la zona han creado un Comité de Acción Conjunta para combatirlo y hay diversas iniciativas de ETI (proyecto TNMS), UNICEF, la ONG SAVE y otras, aunque hasta ahora no hay síntomas de avance sustancial en su erradicación.

Para combatirlo es necesario entrar en estas fábricas de hilatura y tejeduría del algodón indio y seguir el itinerario de su producción. Resulta sin embargo muy difícil tal seguimiento debido a que el algodón indio hilado y tejido (India es uno de los principales exportadores de hilo y tejido de algodón del mundo) se distribuye a través de empresas de todo el mundo que trabajan también, mezclándola, con materia prima de otros países. Y la mayoría de las fábricas de la confección de la India, como de los demás países, adquieren el tejido de algodón en el mercado internacional.

Por todo ello nos planteamos abordarlo a través de las marcas españolas del vestido que operan en la India. **Inditex**, **Mango** y **El Corte Inglés** han manifestado su disponibilidad al respecto, **Cortefiel** aún no ha respondido. El primer objetivo ha sido la entrada sindical en estas fábricas de hilatura y tejeduría de algodón (“spinningmills”). Lo conseguimos por primera vez en noviembre de 2016 visitando una hilatura de algodón de un empresario indio que, aunque no trabaja directamente para los proveedores de Inditex, tiene una lavandería que sí lo hace. Visitamos también viviendas (“**hostels**” o residencias) donde duermen las jóvenes trabajadoras de estas hilaturas y fábricas de la confección.

Inditex ha asumido la importancia del tema y a través de sus auditorías de trazabilidad y sus controles se plantea asegurar que sus proveedores no realizan tales prácticas aberrantes ni derivan su producción a fabricantes que las practiquen. También colabora con diversas organizaciones locales, nacionales e internacionales como ETI (Ethical Trading Iniciative) o la ONG SAVE. Un planteamiento que nos ha facilitado plantear la intervención sindical en la cuestión, pendiente ahora para su desarrollo de la coordinación con la gestión del problema por parte del sindicalismo del país.

Las principales conclusiones sindicales de nuestra intervención, así de cómo de la información facilitada por Inditex y por nosotros contrastada, fue recogida en un informe más amplio que realizamos al respecto (<http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/2/o208253.pdf>). De ello resulta que algunas spinning\_mills, como la visitada, no aplican la contratación “sumangali”, aunque se plantean, en ésta y otras, problemas relativos a condiciones de trabajo, de vivienda (de 8 a 10 muchachas en 30 m<sup>2</sup>), de limitada libertad de movimientos, de edad (de 16 a 18 años), de salarios y su reserva (también por parte de las familias) para su “dote”. Unos problemas que subrayan la necesidad de un importante, y pendiente, trabajo sindical y social al respecto, así como de la atención por parte de las multinacionales para conseguir limpiar de esta lacra el algodón con el que trabajan las fábricas donde producen sus prendas.

Relacionado con esta cuestión está la gestión de los agentes de contratación, “**contractors**”, que no sólo intervienen en la contratación de niñas y adolescentes con el sistema del “**sumangali**” sino que operan en la India en un ámbito mucho más amplio, geográfico e industrial. Se trata de personas, algunas antiguas/os trabajadoras/es del sector, que buscan trabajadoras/es para las fábricas. En ocasiones se limitan a proponerles trabajadoras/es que quedan contratadas/os por éstas, pero otras veces los propios “**contractors**” se convierten en empresa contratante y “prestan” trabajadores a las fábricas textiles.

Pueden diferenciarse dos tipos de “**contractors**”. Los del Norte, más institucionalizados, gestionando un mayor volumen de trabajadores y actuando como una ETT, y los del Sur, donde muchas veces son las propias comunidades las que gestionan tal contratación en menor volumen. En el Norte los “**contractors**” pueden llegar a controlar el **50 %** de la plantilla de una empresa textil-confección, a la que cobran en torno al **5%** del salario de cada trabajador/a.

En las fábricas visitadas hemos comprobado que las/los trabajadoras/es dependientes de los “*contractors*” cobran el mismo salario que las/os demás, y algunas/os de ellas/os participan en los órganos de representación en igualdad de condiciones, aunque deba considerarse el negativo elemento adicional de precariedad de su relación laboral.

En las fábricas que trabajan para Inditex hemos comprobado que se ha ido reduciendo el porcentaje de esta plantilla “prestada” por los “*contractors*”, que tiende a limitarse a la plantilla oscilante en los periodos punta de producción, aunque ésta puede llegar al **20 %** de la plantilla total. Las fábricas indias parecen preferir esta oscilación de plantilla que la prolongación de jornada con horas extra.

En una fábrica del Sur de la India observamos un sistema de contratación complementario del de los “*contractors*”, y era un gran anuncio en la entrada ofreciendo premios (hasta “*un viaje en avión*”) a las/os trabajadoras/es que propusieran a nuevas/os trabajadoras/es para su contratación.

## **12.- Edad mínima de contratación**

El trabajo infantil es aún hoy un grave problema en el mundo, por lo que la lucha por el trabajo decente exige una particular atención al tema. La OIT sitúa en torno a **180 millones** los niños entre **5 y 14** años, que llegarían a **200 millones** hasta los **17** años, y fija en **15** años la edad mínima para trabajar, con especial protección hasta los 18 años. La mayoría de países asumen en su legislación los **15** años como edad mínima para trabajar, aunque alguno, como la India, lo sitúan aún en **14** años. Sin embargo, el escaso o nulo control público de muchos países lleva a millones de niños a trabajar en el campo y en la industria. Inditex y otras marcas mundiales sitúan en sus Códigos de Conducta la edad mínima en los **16** años, convirtiéndose el control del cumplimiento de esta norma en un elemento esencial de sus prácticas de RSC.

Desde el inicio de nuestra intervención sindical abordamos esta cuestión y ya antes de concluir el AMG tuvimos ocasión de comprobar cómo se planteaba. Antes hemos ya indicado el protocolo para resolverlo. A través del Departamento de Sostenibilidad de Inditex tuvimos conocimiento de algunos casos aislados (en **Marruecos** y el **Sudeste asiático**) y de su planteamiento con efectiva aplicación del Código de Conducta, considerando esta cuestión como motivo de rescisión del pedido de no resolverse de forma inmediata (siempre después de la oportunidad de realizar un Plan de Acción Correctivo en un plazo breve). A lo largo de todos estos años no hemos recibido ninguna notificación de trabajo infantil en la cadena de suministro de Inditex por parte de los sindicatos locales de los países donde opera. En la mayoría de las fábricas que hemos visitado la edad mínima de contratación era de 18 años. Encontramos unas pocas con contratos de 16 a 18 años en actividades y condiciones de trabajo en general similares a las del resto de la plantilla, aunque, a raíz de las auditorías de Inditex y de nuestra presencia sindical, se apuntaron compromisos de proceder en corto plazo a contratar solamente por encima de los 18 años.

## **13.- Retribuciones: salarios mínimos, retribuciones efectivas, formas de pago.**

El salario, en su cuantía y condiciones, es siempre un elemento clave en las relaciones laborales, y por ello una referencia necesaria en la internacionalización de los procesos productivos y su seguimiento sindical. Los Códigos de Conducta, unilaterales o pactados, señalan en general la obligación de pagar los salarios mínimos legales de cada país. Éstos son los salarios “base” en la industria de la moda en la mayoría de países del mundo, particularmente en los que no se desarrolla la negociación colectiva, ni de empresa ni sectorial.

Señalamos ya antes los **salarios mínimos legales**, con diferencias importantes entre los países con mayor producción de las más **de 1.300 millones** de prendas que Inditex vende cada año. Sólo para recordarlos, conviene citar los mínimos legales mensuales de **2017**, en Euros: Bangladés (**68**), India (**90 a 105** según

regiones industriales), Camboya (**134**), Vietnam (**107 a 143** según regiones industriales), Marruecos (**209**), China (**250 a 300** según regiones industriales), Turquía (**430**) y Portugal (**650**), cifras suficientemente significativas en sus cuantías y en sus diferencias para entender el diverso valor del trabajo en las cadenas de suministro mundiales.

En relación con las cifras de los salarios mínimos conviene tener presentes dos consideraciones. Una es la confusión que puede resultar de la diferente evolución de los salarios mínimos de cada país y de su conversión a €uros como consecuencia de la evolución de sus monedas, con Brasil como expresión más acusada y poco generalizable, un país en el que entre 2013 y 2016 su salario mínimo aumentó en reales en un 30% mientras que en su conversión a €uros disminuyó en un 22 %. Otra, la principal, es comprobar que su diferente evolución por países apunta a un proceso de cierto reequilibrio mundial, a la vez que se acentúan determinadas desigualdades en cada país y entre países. Como más significativas apuntamos algunas:

- **Bangladesh** su salario mínimo legal pasó de **20** €uros mensuales en 2010 a **68** en 2016 (incremento del **240 %** en **6** años)
- **Camboya** de **47** en 2013 a **128** en 2016 (incremento del **172 %** en **3** años)
- **Vietnam** de **38** en 2007 a **100 a 143** en 2016 (incremento del **282 %** en **9** años)
- **China** de **30 a 65** en 2006 a **250 a 300** en 2016 (incremento del **540 %** en **10** años)
- **Turquía** de **400** en 2014 a **430** en 2016 (aunque el incremento de esos dos años en su moneda local -la lira turca- fue del **30 %** en **2** años)

Algunos empresarios de China y del Sudeste Asiático nos han afirmado que este distinto ritmo de crecimiento salarial y de los precios de las prendas que pagan las marcas en la zona no será sostenible en breve plazo.

Junto con las cifras de partida de los salarios mínimos legales hay que conocer la retribución efectiva que de ellas resulta. Excepto en Portugal, Brasil y Argentina, en los países donde se sitúa la cadena de suministro de Inditex no hay convenios colectivos de aplicación, ni sectoriales ni de empresa, por lo que las retribuciones se basan en los mínimos legales como salario base y a ellos incorporan la retribución de las horas extra (en general con un **50 %** adicional sobre la hora normal cuando se pagan) y algunos pluses complementarios por “eficiencia en el trabajo” resultado de la decisión unilateral de los empresarios, en general sin sistemas de incentivos.

Todo ello permite establecer como criterio para casi todos los países sin negociación colectiva las siguientes **retribuciones efectivas para la jornada habitual de trabajo** (entre **2.500 y 3.000** horas año):

- Trabajador/a de taller: Salario Mínimo del país incrementado entre un **30 %** y un **70 %**
- Supervisor/a o jefe de línea: el **doble** del salario del taller
- Técnicos y directivos: **de 3 a 10** veces el salario del taller

Con la particularidad observada en **Camboya** donde en empresas de capital chino los jefes de taller, técnicos y directivos chinos percibían una retribución doble de los locales.

En los países con negociación colectiva, las retribuciones efectivas sin horas extras eran para las y los trabajadoras/es de taller del orden del **60%, 50 % y 25 %** superiores al mínimo legal del país en **Argentina, Brasil y Portugal** respectivamente.

Por encima de los salarios mínimos hemos visto aumentar a lo largo de los años diversos tipos de complementos, en general de pequeña cuantía y no como resultado de una negociación con los

representantes de los trabajadores sino de decisiones unilaterales del empresario. Podían ser colectivos o individuales, en este caso orientados a garantizar la continuidad de algún/a trabajador/a, o una supuesta retribución de su mejor trabajo a criterio del jefe de línea o del empresario. En muy pocas ocasiones hemos encontrado complementos por “antigüedad” (no exigidos por la normativa laboral y quizás de escasa significación en una elevada rotación de las plantillas) sustituidos por los complementos individualizados orientados a la continuidad de algunos pocos trabajadores. De la diversidad de tales complementos en conceptos y cuantía da idea uno, detectado en **Vietnam**, para “ayuda para el uso del móvil”. Todo ello supone un aumento algo mayor en las retribuciones efectivas que en los salarios base, pero resulta aún poco significativo en los salarios efectivos finalmente percibidos.

Como **formas de pago**, a lo largo de estos 10 años de Acuerdo Marco hemos observado una progresiva generalización de la forma de pago por transferencia bancaria, excepto en la **India** donde parece que se va a imponer después de la medida de “desmonetización” tomada el 8 de noviembre de 2016 por la que se anulaba bruscamente el valor en el mercado de los billetes de 500 y 1.000 rupias.

En diversos países el mantenimiento del pago en metálico apuntaba en general al pago en “negro” y al intento de eludir el pago de las cotizaciones sociales, ya sea de las correspondientes a la totalidad de los salarios o de algunas retribuciones, como en algunos casos las horas extra y en general los “bonus” anuales distribuidos discrecionalmente por los dueños y destinados muchas veces solamente a los directivos. Tales “bonus” eran del orden de una mensualidad en la mayoría de los casos en los que nos han informado de su existencia. No resultaba fácil detectar estos incumplimientos cuando se trataba de retribuciones no declaradas, pero las declaraciones del empresario confrontadas con las de trabajadores individuales nos permitieron en diversas ocasiones deducir una realidad no detectada por las auditorías.

Pudimos comprobar que la regularización de los contratos y el cumplimiento de las legislaciones nacionales sobre la consolidación de los contratos temporales como fijos estaba muy directamente relacionada con el pago correcto de las **cotizaciones sociales**. Se trata de una cuestión en la que constatamos una muy escasa preocupación sindical, prácticamente nula en **China** y en el **Sudeste asiático**. Una de las explicaciones (no justificación) de ello puede ser la escasa protección social que representan y la dificultad para acumular la eficacia de las cotizaciones sociales a lo largo de todo el itinerario profesional de cada persona, así como la existencia de formas diversas en la escasa protección social. Así sucede en **China** con los “seguros” públicos que se pagan en los pueblos, y que a veces resultaban preferidos por los emigrantes en la perspectiva de regresar a su pueblo de origen tras algunos años de actividad industrial. Por otra parte algunas fábricas facilitaban y costeaban asistencia sanitaria propia.

#### **14.- Productividad, beneficios empresariales, organización del trabajo.**

En la mayoría de países hemos observado sistemas de definición de objetivos de producción y el control de su aplicación, por cadenas o líneas de trabajo, sin incentivos de cantidad o calidad, más allá de la valoración por parte del jefe de línea o de taller para premiar a algunos trabajadores mensual o anualmente.

Un empresario de **Marruecos** nos dio una elocuente explicación de su particular sistema de incentivos: calculaba todos los costes que había tenido, los descontaba de los ingresos por la producción entregada a las marcas, y de lo que quedaba (al parecer siempre quedaba) hacía dos partes, una para él y otra a repartir (y como él quería) entre toda la plantilla. Algo similar nos explicó un empresario de la **India**.

Es significativa al mismo tiempo la escasa cultura sindical de negociación colectiva al respecto: de forma generalizada al preguntar cómo se calculaban los “premios” o “bonus” por el buen trabajo, la respuesta era que se trataba de “cálculos técnicos” que correspondían a la dirección de la empresa, tanto por parte del empresario (lo que se entiende) como por parte de los trabajadores y de los sindicatos (lo que se entiende menos).

Sin embargo es evidente que se está produciendo un incremento de la productividad del trabajo, lo que explica que las ocasionales quejas de los empresarios sobre los precios que pagan las marcas multinacionales solamente las hemos oído casi exclusivamente como respuesta a nuestras preguntas. Ello apunta ciertamente a márgenes muy altos por parte de los empresarios de todos esos países, sobre todo de los proveedores directos (intermediarios con o sin producción propia), pero también a aumentos en la productividad del trabajo como consecuencia, no siempre consciente, de mejoras en la profesionalidad de los trabajadores, en la organización del trabajo (aunque pudimos observar más de una vez acumulaciones de material en cuellos de botella del circuito productivo), en la maquinaria empleada, ...

Quizás el ejemplo más elocuente de todo ello sea la explicación de un empresario de **Vietnam** a finales de 2016. Nos dijo que el salario mínimo del país (y los que pagaba en su fábrica) se había **multiplicado por 12** (incremento del 1.100 %) desde el año 2000, lo que supone que, en un periodo de 16 años en los que la inflación del país aumentó en un 456 % -se multiplicó por 5,56-, **la capacidad adquisitiva de sus salarios resultó multiplicada por 2,16**. Desde entonces, añadió el empresario, su empresa había **reducido la plantilla en un 40 %**, pero su producción había **multiplicado su valor por 2**, añadiendo que sus perspectivas “seguían siendo buenas”. A preguntas nuestras confirmó que había podido asumir los precios de mercado de sus productos, con apenas aumentos, pero que en este momento fabricaba trajes y antes camisetas (que ahora se producen en Bangladés).

En **China** la referencia más generalizada podían ser los datos facilitados en varias fábricas visitadas: en pocos años **duplicaron las plantillas y triplicaron la producción**.

En 2016 hemos encontrado en alguna fábrica, sin que ello permita considerarlo una tendencia general, y tampoco en el país considerado, un sistema de equipos de menos de 10 personas con un “líder” que tiraba del resto en cuanto a calidad y cantidad del trabajo y disfrutaba, él solo, de un complemento salarial. En muy pocas ocasiones hemos encontrado un sistema organizado de destajos, aunque sí evaluaciones discrecionales, más o menos arbitrarias, discrecionales en todo caso, de la “productividad” individualizada por parte de los jefes de línea o directores de taller para el abono de “premios”.

A lo largo de todos estos años, por primera vez en **2016**, en **Turquía**, ha sido cuando hemos visto una fábrica (una de las mayores de la industria del vestido que trabaja para muchas de las grandes marcas mundiales) con un proyecto consciente para la mejora en la organización del trabajo y para la retribución del mayor rendimiento del trabajo individual. Encargaron estudios sobre valoración de puestos de trabajo, procedieron a una reclasificación profesional de los trabajadores y establecieron una escala de incentivos. Habían ciertamente conseguido un incremento notable de la producción y de las retribuciones de una parte de los trabajadores. **Sólo tenía un problema no menor**: lo habían realizado sin negociarlo con los trabajadores y sus representantes, por lo que se habían producido **desequilibrios notables** en las retribuciones, con los correspondientes descontentos, que indicaban necesidades de revisión, y, sobre todo, de negociación laboral. El proceso de sindicalización que en los últimos tiempos se había producido en la empresa, con la elección de representantes en todas las secciones, suponía una positiva base para abordar con eficacia esta negociación pendiente.

## **15.- Comida, alojamiento, otras formas de retribución**

En algunos países existen, junto con el salario, otras formas de retribución no monetaria, significativas por cuanto suponen menores gastos de las/os trabajadoras/es. Concretamente la manutención y la vivienda.

Salvo cuando los trabajadores viven muy cerca de las fábricas (lo que sucede en pocos países y en general en relación con pequeños talleres, como en **Portugal**, algo en la **India**, en algunas zonas de **Vietnam**) de forma muy generalizada se come en la empresa, en cantinas y facilitando la empresa la comida gratis o a precios muy reducidos, en cifras que oscilan en general de **5 a 12** Euros al mes. Solamente en una fábrica de **China** hemos observado en 2016 el precio de **1** € por comida y precios algo mayores en Portugal. En las

fábricas con horas extra habituales (en general de 2 diarias) se facilitaba la cena en las mismas condiciones. En varias ocasiones nos acercamos a la cantina a la hora de la comida y nos pareció un menú correcto.

La vivienda, en general en forma de literas en habitaciones de varias personas, era habitual en **China** y la **India**, muy escasas en los demás países, muy relacionado con la ubicación de las fábricas (alejadas o no de los núcleos urbanos). Su coste era similar a la manutención, en torno a **10 a 15** Euros al mes o gratuita. La evolución en **China** se apreciaba en el número de literas por habitación: de **8 a 10** personas en habitaciones de 30 a 40 m<sup>2</sup> en 2006, a **unas 6** personas en 2016 en el mismo espacio. Otra variante estaría en la presencia de televisores (su ventana al mundo): pocos en **2006**, bastantes en **2011**, sustituidos ya en **2016** por móviles y tabletas. La diferencia entre **China** y la **India** se sitúa en que en ésta vimos habitaciones, más espaciosas y limpias que en China, sin literas, donde las mujeres dormían en el suelo sobre alfombras.

En las fábricas de **China** con vivienda (literas) había bloques separados de hombres y mujeres. En el Sur de la **India** la razón de las viviendas en la fábrica obedecían más a la necesidad de alojar a las mujeres, muchachas, llegadas de diversos lugares, que de la posible lejanía de los núcleos habitados. En una fábrica la separación de las viviendas de unos pocos hombres y de las muchas mujeres fue objeto de preocupación, de modo que a raíz de una auditoría de Inditex se instaló una separación formal y un control de paso entre ambas.

En algunas fábricas de **China**, de **Bangladés** y de **Vietnam**, vimos guarderías, en general con una ocupación inferior a su capacidad, y en alguna de **China** un grupo de habitaciones para parejas, con y sin niños, e incluso la posibilidad de residir también los abuelos para el cuidado de los hijos de las trabajadoras.

## **16.- Salario mínimo “vital” y la iniciativa ACT**

Señalamos ya antes la significación práctica de los “salarios mínimos legales” de los países en los que se extienden las cadenas de suministro de la industria de la moda. De las cifras señaladas, aunque sea aplicándoles los coeficientes de paridad de poder adquisitivo, se desprenden los muy bajos niveles salariales en esta industria, siendo difícil de entender, sobre todo desde los países del Norte geográfico y social, que con ellos se pueda vivir en condiciones mínimamente dignas.

La consideración de las diferencias culturales y formas de vida, la presencia en muchos países de formas de “economía natural” (producción para el consumo directo, no para el cambio) en las familias de los trabajadores de esta industria, no pueden llevar a ignorar esta cuestión. Por ello, en los últimos años se ha ido generalizando el planteamiento del “**salario mínimo vital**” como una **exigencia fundamental en la lucha por el trabajo decente en el mundo**, estableciendo su concepto en base al Convenio 131, art. 3, de la OIT, y al art.23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que señalan que se trata de cubrir las “necesidades básicas de los trabajadores y sus familias”.

Se han hecho algunos estudios para determinar la cuantía de los salarios vitales en base a las condiciones de cada país. Y resultan cifras de utilidad como referencia, pero lo esencial es la determinación sindical de avanzar en su conquista con concretas exigencias reivindicativas. Así hemos visto las importantes movilizaciones que al respecto se han desarrollado en los últimos años, particularmente en el Sudeste Asiático y en Camboya de forma destacada. La evolución de los mínimos legales apuntados en el punto 14 de este documento indica resultados importantes de estas acciones sindicales, aunque es evidente que la batalla por tal objetivo está lejos de haber terminado.

Al calor de tales planteamientos merece destacarse la iniciativa promovida por IndustriALL Global Union en la que, con la denominación de **ACT** (“Action, Collaboration, Transformation”), participan 17 grandes marcas. Junto con **Inditex**, están: **Esprit, Arcadia, N Brown Group, Tesco, Pentland, Debenhams, C&A, Topshop, Tchibo, ASOS, H&M, Primark, New Look, Next, Target** y **Kmart**. Esta iniciativa supone el compromiso de estas marcas de impulsar, en cada uno de los principales países de sus cadenas de suministro, la negociación colectiva de sus proveedores con los sindicatos del mismo. Se han realizado ya

diversas reuniones al respecto, tanto en Camboya como en Bangladesh, así como en Londres, Amsterdam y Ginebra. Esta iniciativa fue presentada en la Cumbre del G20 de julio 2017. Aunque no se han alcanzado aún acuerdos formales, ni todavía se han abierto formalmente mesas de negociación por país, esta iniciativa está contribuyendo sin duda a los avances salariales mencionados. Desde el Acuerdo Marco con Inditex estamos haciendo un seguimiento de esta iniciativa, abordando su desarrollo en las reuniones semestrales de trabajo para el balance de la aplicación del mismo y trasladando la iniciativa y criterios sindicales al respecto en las reuniones que realizamos en los diversos países.

Inciendiando en esta iniciativa debe considerarse el programa de trabajo de la recién constituida, y que más adelante comentaremos, Red Sindical de los proveedores de Inditex en Vietnam, con su planteamiento de una posible negociación para impulsar un convenio colectivo en la industria del vestido exportadora de este país, es decir de las empresas que trabajan para las marcas mundiales de la ropa. Aunque ello supondría un ámbito que dejaría fuera las empresas que abastecen su mercado interior, es evidente la proyección que tendría sobre el conjunto de la industria de la confección del país.

## **17.- Jornada de trabajo, volumen y régimen de las horas extraordinarias**

El tiempo de trabajo, su duración, organización y retribución, sigue siendo un problema muy importante en nuestra opinión y en relación con el cual menos evolución hemos comprobado a lo largo de estos años. Prácticamente todas las legislaciones tienen establecidos topes acordes con lo fijado por la OIT (60 como máximo de horas totales de trabajo a la semana, extras incluidas), con una notable heterogeneidad en su traducción legislativa concreta. Las jornadas “ordinarias” de trabajo en las diversas legislaciones se sitúan entre 40 y 48 horas semanales, las vacaciones de 11 a 15 días (salvo Portugal con 22) al año, más las fiestas religiosas o patrióticas en torno a 10 días al año, más el 1º de mayo. Con unas limitaciones oficiales de las horas extraordinarias de 2 al día en casi todos los países, con límites anuales desde 100 en Marruecos, 200 en la India y 300 en Vietnam. La peor legislación es la de Bangladesh que permite que hasta en 6 meses al año la jornada semanal sea de 72 horas (6 x 12). Las únicas variantes observadas serían el sistema portugués con una bolsa de horas, de 20 horas flexibles a la semana (limitadas en los convenios a entre 10 y 15) y el establecido formalmente en Marruecos con un promedio de 191 horas de trabajo mensuales, de gestión empresarial.

Se observa, excepto en Argentina y Brasil, una tendencia generalizada a vulnerar la legislación, particularmente en China, India y el Sudeste asiático, sin que ello sea objeto de importante atención sindical en estos países en los que la jornada total anual habitual oscila entre 2.500 y 3.000 (en ocasiones hasta 3.200) horas anuales, unas cifras que suponen jornadas de trabajo entre un 50 % y casi un 100 % superiores a las europeas. Conviene al mismo tiempo señalar que a las fábricas proveedoras de las grandes marcas multinacionales no se les pueden aplicar las fáciles denuncias genéricas de “*trabajan 10, 12 y hasta 16 horas al día todos los días del año*”, aunque a tales cifras probablemente se puedan acercar talleres de la industria “informal” de esos países que suministra esencialmente al mercado interior, como sí pudimos observar en la del calzado de la India. El problema en relación con las marcas mundiales de ropa se plantea si se produjera una derivación a la economía informal desde los talleres controlados. El riesgo existe, y más en unos países (India por ejemplo) que en otros, más en el calzado que en la confección. Por tratarse de una cuestión importante, hemos intentado que los sindicatos locales la asuman como una prioridad, pero al mismo tiempo hemos de señalar que hasta ahora no hemos recibido ninguna denuncia concreta sindical en tal sentido.

Por todo ello, en el ámbito del Acuerdo Marco con Inditex nos planteamos dos líneas de actuación que hemos discutido y acordado con su Departamento de Sostenibilidad y puesto en marcha ya:

- 1) Considerar como límite máximo general las 60 horas semanales señaladas por la OIT, sin olvidar las legislaciones de cada país más restrictivas, aunque de escasa atención por parte de sus instituciones nacionales.

- 2) Abordar específicamente los casos que desborden de forma habitual este tope y desarrollar un programa de trabajo partiendo de que se trata de una realidad generalizada que no puede resolverse con un planteamiento individualizado y la amenaza de cambio de proveedor. Se trata por ello de un proyecto necesariamente coordinado con IndustriALL Global Union (con la Federación Sindical Internacional y con los sindicatos locales a ella adheridos). Y también con las otras grandes marcas bajo el liderazgo del sindicalismo global.
- 3) Asumir que este objetivo va ligado a la atención a la política retributiva (no es planteable una disminución de salarios efectivos), a la mejora de la profesionalidad individual, así como de la productividad de las fábricas, a la mejor organización del trabajo.

En **China** habíamos comprobado en nuestras últimas visitas un elevado volumen de horas extras, sobre todo en la industria del calzado, que en lugar de disminuir parecía aún incrementarse, desbordando los topes tanto de la legislación china, como de la OIT y de los Códigos de Conducta, tanto de Inditex como de las numerosas otras marcas multinacionales que compraban en las mismas fábricas. Comprobamos también que, además de constituir un problema en todo el sector, no era objeto de preocupación por parte de los sindicatos oficiales del país ni de reivindicación por parte de los trabajadores. Pero es necesario abordarlo. Después de examinarlo en la Federación Internacional y con Inditex, se acordó promover un programa de formación orientado a la vez a la reducción del tiempo de trabajo y a la mejora de la productividad en estas fábricas. En esto se está trabajando en estos momentos, aunque es evidente que si no se logra implicar a los trabajadores a través de representantes suficientemente “representativos”, tales proyectos no podrán tener demasiado éxito.

Nos pareció sorprendente en un inicio que ante la casi general posibilidad de incrementar la producción, a partir de los crecientes pedidos de las marcas, ello se tradujera solamente en horas extra. A lo largo de estos 10 años solamente hemos comprobado sistema de turnos en tres sobre el centenar de fábricas visitadas y una de ellas era la de tejeduría india, mientras que en las otras dos (una de confección y otra del calzado) el sistema se aplicaba solamente a una pequeña parte de la plantilla y sin complemento retributivo alguno. Sistemas de turnos sí se dan sin embargo en lavanderías y tintorerías que realizan alguna parte del proceso de producción de las fábricas de la confección.

Aunque todo ello podría explicarse por las observadas dificultades en encontrar una plantilla estable y con un mínimo nivel profesional, lo cierto es que en general las direcciones empresariales ni siquiera se habían planteado el tema, lo que apunta esencialmente a una limitación en los equipos dirigentes y técnicos.

## **18.- Seguridad y Salud laborales. Rana Plaza**

Al abordar estas cuestiones hay que señalar que las fábricas que trabajan para las grandes marcas, particularmente las de la primera línea de contratación, tienen características tecnológicas muy similares a las fábricas europeas de esta industria y por ello algunas líneas de seguridad son también similares. Las diferencias se sitúan en su adaptación al entorno de cultura industrial y laboral y de condiciones ambientales, así como en la escala de garantías al respecto en los sucesivos eslabones de la cadena de subcontratación.

Hay que señalar al mismo tiempo que las cuestiones de seguridad son las más fáciles de detectar en las auditorías (en ocasiones éstas se limitan a tales temas) y en la mayoría de las fábricas visitadas comprobamos avances concretos en relación con los problemas detectados en tales auditorías (ambiente, temperatura, ruido, líneas de evacuación, sentido de la apertura de las puertas, disposición de los materiales, ...), que en general se corregían en los plazos señalados. Observamos también que muchas veces estas cuestiones no eran valoradas como problema por los propios trabajadores y sus representantes en dichas fábricas, y ante nuestra insistencia obteníamos respuestas del tipo: “peor era el trabajo en el campo”.

Un problema concreto, de probada y dramática importancia, es la estructura de los edificios en la mayoría de las fábricas en **Bangladés**. Aunque en algunos países se observan varios pisos de plantas industriales, en ninguno como en éste, donde pueden llegar hasta **10**. Una posible pero inaceptable explicación resulta de la peculiar estructura demográfica e industrial de este pequeño país, muy poblado<sup>9</sup> y con las zonas industriales muy concentradas y en general en zonas semipantanosas. Todo ello agravado además por el elevado nivel de corrupción en prácticamente todos los ámbitos, lo que resta garantías a todas las licencias de construcción. Una dramática expresión de todo ello fue el homicidio industrial de **Rana Plaza**, que, aunque estas instalaciones no formaban parte de la cadena de suministro de Inditex, tuvo una directa proyección sobre nuestra actividad de aplicación del AMG en el país, al igual que sobre la de todas las cadenas de suministro de las multinacionales.

No constituía Rana Plaza ni la primera ni la única tragedia de la cadena de incendios y derrumbes de edificios acaecidos a lo largo de años. No es casual que nuestra primera intervención sindical en relación con las cuestiones de Responsabilidad Social fuera el antes citado derrumbe de **Spectrum** en **2005**. Rana Plaza ha llevado a plantearse en Bangladés pruebas en los edificios que van más allá del sistema habitual de auditoría (que solamente detectaba las grietas visibles en los edificios) y que deberán generalizarse, aprovechando la positiva experiencia del Acuerdo suscrito al respecto inicialmente por más de 200 marcas, y ahora prorrogado, con el sindicalismo global. Porque tales problemas no se reducen a ese país.

En este apartado hay que insistir de forma específica en la tragedia de **Rana Plaza, con más de 1.000 trabajadores muertos en el derrumbe el 24 de abril de 2013 a las 9 de la mañana de los 8 pisos de la fábrica**, que ha significado una brutal sacudida en la sensibilidad mundial en torno a las condiciones de trabajo, y de vida, en las cadenas mundiales de suministro. Mucho se ha escrito ya al respecto. Y bastante se ha hecho (<http://bangladeshaccord.org/>). Nuestra Federación Sindical internacional, IndustriALL Global Union, ha jugado un papel central tanto en la negociación como en la aplicación del “**Acuerdo para la prevención de incendios y la seguridad de edificios**” (“**Accord**”), primer acuerdo multiempresas con los sindicatos globales, que han suscrito ya más de 200 marcas mundiales y que supone una directa implicación del sindicalismo global y del local. En julio de este año se ha firmado su ampliación hasta **2021**, habiendo participado activamente Inditex en las negociaciones que llevaron a este acuerdo. Cabe señalar también la respuesta de las multinacionales de Estados Unidos, GAP y Walmart entre ellas, que, aunque se negaron al acuerdo formal con el sindicalismo global, establecieron un programa de trabajo específico (“**Alliance**”) para el país y han desarrollado algunas iniciativas coordinadas con el “**Accord**”.

Por nuestra parte hemos realizado un puntual seguimiento del “**Accord**” (en cuyo Comité de Dirección participa Inditex) para su mejor aplicación en la importante cadena de producción de Inditex en el país, partiendo del propio Acuerdo global, así como de la particular aplicación de nuestro Acuerdo Marco, todo ello traducido en la gestión de las específicas auditorías industriales, en las correcciones de insuficiencias de seguridad, en la garantía de salarios a los trabajadores de las fábricas paralizadas total o parcialmente en su actividad industrial para acometer reparaciones, así como en la constitución de efectivos Comités de Seguridad con directa intervención sindical. Todo ello ha sido además objeto de informes sindicales, el último de los cuales se encuentra en: [http://iboix.blogspot.com.es/2016/06/nueva-actividad-sindical-en-bangladesh\\_10.html](http://iboix.blogspot.com.es/2016/06/nueva-actividad-sindical-en-bangladesh_10.html). Como referencia concreta de la experiencias de **Bangladés** cabe señalar el de la empresa Shyms, en la que, a raíz de las inspecciones llevadas a cabo por Inditex en el marco del “**Accord**” y bajo el amparo del AMG, se paró la producción al conocerse un problema estructural en una de sus fábricas. Los trabajadores permanecieron durante 6 meses en paro técnico y, con el apoyo de Inditex, la fábrica les abonó el salario hasta que se les trasladó a otras instalaciones que tenían todas las garantías en materia de seguridad. Un problema prácticamente general es la constitución (obligatoria formalmente por casi todas las legislaciones) y composición de los Comités de Salud y Seguridad. En prácticamente todos los países, casi todos (empresas, trabajadores y sindicatos) consideraban que constituye una cuestión “**técnica**”, de exclusiva responsabilidad de la dirección empresarial.

---

<sup>9</sup> Con una superficie que no llega al tercio de la española, tiene una población 3,5 veces la nuestra

En **Bangladés**, a raíz del “Accord” tras Rana Plaza, bajo el impulso del Comité de Dirección de éste y la especial atención por parte de IndustriALL Global Union, está en marcha un trabajo orientado especialmente a la constitución de estos Comités con representantes efectivos de los trabajadores. Por nuestra parte hemos impulsado de forma coordinada con Inditex un esfuerzo especial en su cadena de suministro con ya positivos resultados, y vamos a iniciar un proyecto piloto para la formación con los Comités de Seguridad y Salud en 5 fábricas allí seleccionadas. Caso especial podríamos considerar el de **Portugal**, donde, junto con una buena presencia y actividad sindical, pudimos comprobar la casi general inexistencia de tales Comités, por lo que hemos puesto en marcha un proyecto para su impulso de forma coordinada con el sindicalismo sectorial portugués.

Un problema de seguridad específico fue el comprobado en **India** en relación con los dormitorios de las jóvenes trabajadoras y los de los hombres de la cantina al que nos hemos referido antes, y que significó que, a partir de una auditoria de Inditex observando la descontrolada proximidad, pudimos comprobar en nuestra posterior visita la instalación de una valla y los rigurosos controles del paso de una a otra zona.

## **19.- Derechos sindicales, libertad sindical y derecho de huelga, su ejercicio, formas de representación en la empresa, sindicalización, negociación colectiva**

La relación entre el ejercicio de los derechos sindicales y la aplicación del Acuerdo Marco Global ha sido una de las preocupaciones esenciales en nuestro trabajo porque entendimos que ambos, estrechamente interrelacionados, debían y podían potenciarse mutuamente. El eje fundamental para la conquista del trabajo decente en el mundo son los derechos sindicales y su pleno ejercicio. Consideramos esencial por otra parte no confundir la evidente e importante responsabilidad desde el sindicalismo global, y el de la casa matriz en particular, con el paternalismo sindical que pudiera suponer la sustitución de la particular responsabilidad y el necesario particular protagonismo de los sindicatos de cada país por las de aquellos.

Por otra parte, la proyección sobre las cadenas de suministro de la legislación laboral de cada país y de los Códigos de Conducta de las multinacionales, y su interrelación con las condiciones de trabajo a lo largo de estas cadenas de producción, constituyen una buena referencia para establecer las distintas y complementarias responsabilidades de las multinacionales y de los gobiernos locales ante las violaciones de los derechos fundamentales del trabajo en el mundo.

Por todo ello en nuestro periplo sindical por las fábricas proveedoras de Inditex éste ha sido un tema fundamental con un sencillo esquema de referencia:

- 1) La legislación laboral del país y su proyección sobre las condiciones de trabajo de estas fábricas,
- 2) La sindicación en el país, en su industria de la moda y en las fábricas visitadas, junto con la acción sindical en estos ámbitos,
- 3) La relación entre la acción sindical de conjunto en el país y en los sectores de la industria de la moda, y la desarrollada en las fábricas de la cadena de Inditex en particular, conscientes de que la coordinada aplicación del Acuerdo Marco podía y debía constituir un impulso para la sindicación en estas fábricas en este sector y más allá en el conjunto del país
- 4) La relación de la acción sindical en el país para la aplicación del Acuerdo Marco y la acción sindical global, su coordinación con IndustriALL Global Union
- 5) Las líneas de trabajo de futuro que de todo ello resultaban.

Estas cuestiones tienen una particular significación en las **Zonas Francas** en las que, junto a los beneficios fiscales y logísticos que suponen para las empresas en ellas ubicadas, se añaden muchas veces los supuestos beneficios que para ellas podrían tener frecuentes legislaciones limitativas de los derechos sindicales. Es de saludar por ello el proyecto en el que está trabajando la **OIT** para desarrollar una particular atención a las

condiciones de trabajo en tales Zonas Francas. En muchas de éstas, particularmente en el Sudeste Asiático, también en Marruecos, hay fábricas del vestido y del calzado. Algunas de ellas trabajan para Inditex, por lo que nos hemos planteado participar en una iniciativa de la OIT relativa a las condiciones de trabajo en las Zonas Francas para contribuir a la necesaria batalla por la libertad sindical en las mismas.

De nuestra experiencia se desprende además que no sólo en la legislación de todos los países existen concretas, y muchas veces importantes, limitaciones a la libertad sindical, vinculadas en general a las limitaciones a las libertades políticas que derivan de la historia de cada país, sino que también se detectan en la aplicación de los derechos sindicales reconocidos. La aplicación del Acuerdo Marco no resuelve globalmente este problema, pero debe contribuir a ello.

De estas observaciones se desprende la problemática de cómo traducirlo en la elaboración y valoración de las auditorías, uno de cuyos ejes debe ser sin duda averiguar cómo se respetan **derechos laborales básicos** como son los de **libertad sindical** y de **huelga**, y de **negociación colectiva**. Cuando la violación de estos derechos básicos no deriva directamente de la gestión de las multinacionales sino de la legislación local, no puede la auditoría responsabilizarlas de esta situación, pero tampoco puede afirmar que no hay ningún problema al respecto. Deberá analizarse además en cada caso si las multinacionales aprovechan esta falta de libertades del país para reprimir iniciativas de los trabajadores de sus fábricas proveedoras que intenten ejercer de facto tales derechos. Problema conceptual ciertamente, pero también problema práctico para establecer los baremos de las propias auditorías, así como de la gestión empresarial.

### **Afiliación sindical**

La primera pregunta se ha referido en todos los casos a la libertad (y requisitos) de asociación sindical, los procedimientos de afiliación, el reconocimiento de la organización sindical como interlocutor y el derecho de negociación colectiva, para proyectar todo ello sobre el mapa sindical del país en general y en la cadena de suministro de Inditex en particular.

En **China** y **Vietnam** no existe formalmente la sindicación obligatoria como la entendemos en España tras nuestra experiencia de la dictadura franquista, pero que muchas veces se le parece. Son los únicos de los países considerados que obligan a toda estructura sindical, desde la empresa a todos los niveles de organización, a integrarse en un sindicato único del país, sometido además formalmente a las directrices políticas de un partido también único, el Partido Comunista. Independientemente de las importantes diferencias entre ambos países, a las que luego nos referiremos en un apartado específico sobre el su sindicalismo, que sean los únicos que establecen esta supeditación no permite deducir de ello que en los demás reina la libertad sindical.

Para ser reconocido como sindicato de empresa y poder establecer una interlocución formal, eventualmente una negociación, en **Turquía** se exige una afiliación en la misma de como mínimo el **50 %** de la plantilla (porcentaje que supone que sólo uno puede sobrevivir, y fomenta una lucha a muerte entre los sindicatos para implantarse en cada empresa), del **33 %** en **Camboya**, del **30 %** en **Bangladés** y del **10 %** en la **India**.

La legislación laboral y la realidad política, industrial y social de cada país ha dado resultados muy desiguales sobre la afiliación sindical en los diversos países:

- En **China** el sindicato oficial ACFTU declara afiliaciones próximas al **100%** en la industria, con **292 millones** de afiliados en el país<sup>10</sup>. Son más que todos los declarados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en todo el resto del planeta, aunque hemos encontrado fábricas en China en las que los trabajadores no sólo no se consideraban “sindicados” sino que no sabían de la existencia de sindicato en la misma y en el país, y, en ocasiones, desconocían el significado de la propia palabra

---

<sup>10</sup> Ésta es la cifra que nos dieron en 2015, en la que fue nuestra última reunión formal con los dirigentes de la ACFTU

“sindicato”. En algunos casos la dirección empresarial y los considerados dirigentes sindicales afirmaban su existencia en la empresa cuando los trabajadores de la misma no lo entendían así, hasta el punto que en algunas para saber de quienes estábamos hablando había que preguntar por quienes “organizaban el karaoke”.

- En **Vietnam** el sindicato oficial VGCL apunta que en la industria de la confección la afiliación supera el **70 %**, lo que coincide bastante con lo que hemos comprobado en las fábricas visitadas.
- En los países con libertad formal de afiliación las cifras dadas por los sindicatos, no siempre coincidentes con los datos e impresiones obtenidas en las fábricas visitadas que apuntan a: una afiliación del orden del **70 %** en **Argentina** (con la inercia del sindicalismo peronista y su gestión de la asistencia sanitaria y otros elementos de protección social), de más del **40 %** en **Brasil** en el “Sindicato de Costureras” de Sao Paulo, muy positivamente valorado en las fábricas del sector, o del **10 %** en **Marruecos** y en **Bulgaria**.
- En **Portugal** y **Camboya** existe una importante implantación sindical, con irregular afiliación en las fábricas del sector, pero con importante incidencia en ellas de la actividad sindical, esencialmente en torno a los grandes temas (convenio en Portugal, salario mínimo legal en Camboya).
- En **Bangladés**, donde antes de Rana Plaza se apuntaba a una afiliación **del 1%** en esta industria, la actividad sindical impulsada por el “Acuerdo para la Prevención de Incendios y la Seguridad de los edificios” del sindicalismo global y local con más de 200 marcas mundiales, ha supuesto una importante recuperación sindical y la incidencia de los sindicatos locales en los problemas derivados de las indemnizaciones, las auditorias de seguridad, las garantías de empleo y salario, .... La afiliación sindical se habría más que doblado. Los sindicatos del país indican sindicatos de empresa en **850**, de las más de 6.000 fábricas de la confección del país, vinculados de alguna forma con las **7** federaciones sindicales del sector afiliadas a IndustriALL Global Union. De las **262** fábricas de la cadena de producción de Inditex en el país, existe sindicato organizado en **12** de ellas.
- En **Turquía** las ya apuntadas limitaciones legislativas sobre el reconocimiento sindical suponen una seria dificultad, acentuada por la confrontación entre sindicatos que la misma estimula y agravada por la deriva dictatorial del gobierno de Erdogan ante la que tampoco hay unidad de acción sindical. Sin embargo, a pesar de tales dificultades, cabe subrayar una continuada actividad de los **4** sindicatos del sector afiliados a IndustriALL y su activa participación en relación con problemas que se plantean en las fábricas del sector, así como en las diversas iniciativas sindicales a las que nos estamos refiriendo en este balance.
- En **Túnez**, con muy escasa afiliación a la UGTT (sindicato ahora muy mayoritario en el país y heredero del que fue en una etapa sindicato único) en las fábricas visitadas, hemos comprobado su implantación territorial, un buen conocimiento de su existencia y la valoración de su actividad tanto en el ámbito ciudadano como laboral.
- En la **India** la afiliación sindical es casi inexistente en el sector, sin cifras conocidas por parte de los sindicatos afiliados a IndustriALL Global Union. A través de la oficina de ésta en la región pudimos contactar con una organización sindical, Garment Labour Union, no afiliada a la internacional y que nos dijo que organizaba a **2.000** personas (mujeres en su 90%) de **20** fábricas en la región de Bangalore.

En todos los países preguntamos por la “cuota sindical”, una expresión de la afiliación como vínculo económico (libre si existe efectiva libertad sindical) entre el trabajador y el sindicato. Está generalizado el cobro con descuento en la nómina, con las siguientes características observadas en las fábricas en las que encontramos alguna forma de presencia sindical organizada:

- En **Argentina**, donde los sindicatos asumen la atención sanitaria y la organización del “turismo social”, la cuota es del **3%** mensual para los afiliados (los no afiliados pagan por convenio entre el **2** y el **2,5%** de su salario por las prestaciones –menores que las de los afiliados- a que tienen también derecho), a lo que hay que sumar cuotas adicionales fijadas también en los convenios de **1,3%** y **1%** en concepto de

“acción social”, “cultural” y “turismo” entre otras. Todo ello casi explica que pudiéramos reunirnos en palacetes como sedes de organizaciones que nos dijeron tener **4.000** afiliados.

- En **Brasil**, la cuota es del **1,5%** del salario mensual, a la que sumar un **canon** de negociación colectiva del **15%** de una mensualidad, fijado también por convenio y al que es posible negarse formalmente (lo que hacen entre el **15** y el **20%** de los trabajadores).
- En **Portugal** la cuota es del **1%** del salario mensual.
- En **Camboya** la cuota oscila según sindicatos entre **0,25** y **0,5 USD** mensuales.
- En **China** y **Vietnam** la fórmula es similar, no tanto en la práctica. En ambos existe una cuota sindical mensual individual en torno a **1 €** en Vietnam y a **0,5 €** en China, con la diferencia de que en China encontramos su abono en muy pocas fábricas (y en casi todas en las que aparecía su descuento en nómina, era un concepto ignorado por la mayoría de los trabajadores que en general no tenían una idea muy clara de qué significa estar afiliados), mientras que en Vietnam está más generalizado su pago y la conciencia del mismo. Pero en ambos países lo esencial de los ingresos de los sindicatos es lo que pagan las empresas directamente a los sindicatos establecido por ley, y es el **2% de toda la masa salarial** de las empresas sindicadas (en las que existe formalmente sindicato, es decir la gran mayoría). En ambos países aproximadamente la mitad del total se queda para el sindicato en la empresa y la otra mitad pasa a la organización sindical territorial (la estructura dominante en la organización sindical oficial de ambos).

## **La representación de los trabajadores en los centros de trabajo y sistemas de elección o designación**

---

En la mayoría de países la **representación de los trabajadores** en las empresas, con reconocimiento como tales por parte de la dirección empresarial, corresponde a los sindicatos que han adquirido la consideración de **suficientemente representativos** de acuerdo con la legislación del país. A partir de tal reconocimiento son los sindicatos los que designan los representantes en la empresa en forma de “delegados”, “representantes”, u otras fórmulas sindicales, unas veces a partir de procedimientos más o menos reglamentados en la legislación (“Ley Sindical” y/o “Código de Trabajo”) del país, o bien en base a sus propias normas sindicales internas.

Existen también otras fórmulas, como es la elección de representantes en la empresa sin relación orgánica con los sindicatos, unas veces como alternativa, otras como complemento de la representación sindical. Son sistemas de representación que sin embargo no puede ignorarse que se trata de un mecanismo que nunca puede considerarse ajeno al “sindicalismo”. Puede darse, y así lo hemos comprobado en algunas ocasiones, positivas sinergias entre ambos sistemas. Indicamos a continuación nuestra experiencia al respecto en las cadenas de suministro de Inditex en los diversos países.

Los países en los que más regulada está la elección de los representantes sindicales en la empresa son China y Vietnam, con procedimientos complejos, muy detallados, con varios niveles de elección. En **China** lo califican de “Congreso”, aparentemente con todas las garantías democráticas de participación de los afiliados. En **Vietnam** hay un doble procedimiento electoral, uno para elegir a los “candidatos” y otro a los “electores” que eligen luego de entre a los primeros. Pero muy pocas veces se aplican rigurosamente tales complejos formalismos en ninguno de ambos países. De hecho se elige a los dirigentes sindicales de la empresa por procedimientos que en casi todas nos calificaron de “informales”, lo que en la práctica supone muchas veces la injerencia de la dirección empresarial para elegir a “los mejores” (los más antiguos, los sugeridos por los jefes de línea, por los directivos, o por el departamento de personal directamente,...). Ello da como resultado que en ambos países la mayoría de Presidentes del sindicato en la empresa son miembros de la dirección empresarial (muchos jefes de personal incluso).

Interesante, y diversa, fue sin embargo la discusión de esta cuestión con las direcciones estatales de los sindicatos chinos y vietnamitas. La dirección de la **ACFTU china** nos argumentó que ellos “respetaban la

democracia” y si los trabajadores elegían como presidente al jefe de personal no tenían nada que objetar, pero, añadieron, estaban preparando una curiosa norma interna sindical por la que se prohibía que el presidente del sindicato en la empresa fuera el dueño de ésta o pariente suyo. En **Vietnam** reconocieron que era un problema importante y que la acción sindical exigía otras formas y resultados de representación.

En **Marruecos, India, Bangladés y Turquía**, encontramos representantes de los trabajadores en prácticamente todas las empresas, aunque en general sin vínculos con los sindicatos y con muy diversos niveles de efectiva representatividad. En **Marruecos** el sistema es formalmente parecido al español para la constitución de los comités de empresa, pero con una diferencia no secundaria: la iniciativa para la convocatoria de las elecciones la toma el empresario, que anuncia fecha de votación y establece la presentación de candidatos a las oficinas de personal. En **Turquía** encontramos en algunas empresas representantes elegidos desde cada sección por procedimientos también “informales”, pero bastante representativos. Al calor del “Accord” en **Bangladés** se ha iniciado un interesante proceso de actividad sindical en algunas empresas.

En **India y Bangladés** tienen normas muy similares que regulan cómo la representación formal directa, no sindicalizada, de los trabajadores de cada empresa se concreta en **Comités Mixtos**, con dos representaciones, una de los trabajadores y otra de la empresa. La primera formalmente elegida por procedimientos democráticos y con posible designación por parte de los sindicatos si están reconocidos por su suficiente afiliación. En la práctica, lo habitual eran los “procedimientos informales” con directa o indirecta incidencia de la dirección de la empresa. En la **India** son 4 los comités así constituidos: “de trabajo”, “de quejas”, “de prevención del acoso sexual” y “de seguridad y salud”. En **Bangladés** son dos: “de trabajo” y de “seguridad y salud”. En **Bangladés** la presidencia de los comités mixtos corresponde a la empresa y la vicepresidencia a los trabajadores. En alguna de las empresas visitadas los representantes de los trabajadores se reunían previamente a la reunión formal del comité mixto, lo que constituye un evidente punto de partida para una acción sindical efectiva.

En **Bangladés** hemos podido comprobar la fuerza, “sindical” sin duda, que puede suscitar la sola convocatoria de elecciones para los representantes de los trabajadores en tales órganos, presentando candidatos y conociendo el apoyo desde IndustriALL, su Oficina Regional y la Coordinación General del AMG. Organizamos un proyecto piloto propio en la cadena de suministro de Inditex y participamos en otro del Comité Director del “Accord”, orientados a garantizar en varias fábricas representantes efectivos en el Comité Mixto, para poder elegir luego a los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud. Tales elecciones se convirtieron en un acontecimiento no sólo sindical, también en una fiesta de unidad y solidaridad de las trabajadoras y trabajadores de la factoría.

Entre ambas formas de representación, sindical y no sindicalizada, pueden surgir, surgen, lógicamente tensiones, resultado también en ocasiones de tendencias antisindicales más o menos fomentadas por las empresas, o por los rescoldos de duras confrontaciones sindicales anteriores. En otras ocasiones son producto de procesos espontáneos de actividad sindical en torno a concretos problemas en los centros de trabajo que no han encontrado un cauce de orientación y solidaridad por parte de los sindicatos del país.

En cuanto al disfrute de un derecho adicional como es el de **horas retribuidas** durante la jornada de trabajo para la **acción sindical** de los representantes, sindicales o de directa elección, hemos comprobado la general ausencia en todos los países visitados, incluso sin expresa preocupación al respecto por parte de los sindicatos locales aunque en algunas legislaciones haya referencias a tal derecho, como sucede en Argentina o en Vietnam.

Más interesante es la legislación de **Brasil** sobre el derecho de asamblea (**dos** al año) en horas de trabajo como asamblea “de sindicalización”, en las que el sindicato puede acudir a la fábrica para contactar con los trabajadores. En una de las fábricas visitadas la empresa había impedido su realización en horas y lugar de trabajo y se había desarrollado en la calle a la salida. En nuestra visita asumió su obligación de respetar este derecho legal.

## El “Comité de Prevención del Acoso Sexual” en la India

La **India** es el único país en el que hemos encontrado un órgano de representación de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa, establecido en la legislación laboral, con esta denominación y cometido. La norma establece también que en este Comité debe participar una persona designada por una ONG con proyección en esta materia.

Los encontramos constituidos en todas las empresas, y, a diferencia de los demás comités, la presencia de mujeres en ellos era absolutamente mayoritaria. Estos comités parecían tener en todas mayor vida que los demás, sus integrantes parecían sentirse más representantes de sus compañeras y compañeros de trabajo que en otros. Se nos dijo que no habían tenido nunca ningún problema de acoso, y ante nuestra insistencia en saber de qué hablaban cuando se reunían (pues señalaron un ritmo regular de reuniones, y en un caso en horas de trabajo), en una se nos indicó como temas tratados los posibles tonos autoritarios (“duros”) de los supervisores (masculinos), o el trayecto para acudir o salir de la fábrica por zonas deshabitadas a determinadas horas, lo que podría aconsejar un transporte colectivo que proponían a la empresa (y que estaba pendiente aún).

Pudimos apreciar un mayor conocimiento de la existencia de estos comités por parte de las mujeres entrevistadas que de los demás órganos de representación, lo que apuntaría al posible carácter disuasorio derivado de su sola existencia. En ningún caso nos pareció que la presencia, obligatoria formalmente, de una persona de una ONG tuviera especial significación, a lo que contribuye que sean designadas por las empresas y que en algunas zonas se repitan muchas de estas personas en las diversas empresas.

## La negociación colectiva, convenios de sector y de empresa

En todos los países la legislación laboral prevé la posible negociación de convenios de sector y de empresa, pero solamente hay convenios sectoriales en **Portugal, Brasil y Argentina**, con la negociación de cuestiones de evidente interés para los trabajadores y con incidencia en las condiciones concretas de trabajo, como ya mencionamos en relación con los salarios. De empresa, en algunos casos hay documentos con tal denominación pero que, salvo en **Turquía y Camboya** para los temas salariales, no van más allá de una referencia o parcial reproducción de normas legales o convencionales con algún complemento de escasa significación.

En **Vietnam** existe un convenio sectorial de la industria de la confección (el primero, y según nuestros datos aún el único del país) de aplicación sólo al ámbito de las empresas herederas directas de la antigua empresa pública de la confección (unos **100.000** trabajadores sobre los casi **3 millones** del sector). Constituye prácticamente una reproducción de normas legales con algunas pequeñas mejoras, la esencial un complemento salarial sobre el salario mínimo del **10%** en lugar del **7%** establecido en la legislación. Todos los trabajadores y la mayoría de dirigentes sindicales de las fábricas que visitamos desconocían su existencia. La recién constituida **Red Sindical** de los proveedores de Inditex en el país, sobre la que volvemos luego, abre unas interesantes perspectivas para avanzar hacia un convenio sectorial eficaz.

En **China y Vietnam** nos informaron (las empresas y los dirigentes sindicales de las mismas) de numerosos “convenios” de empresa, pero que resultaban desconocidos para los trabajadores de las mismas, tanto en su negociación como en sus contenidos y, lo que es más importante, en su incidencia en sus condiciones de trabajo. De los textos que nos facilitaron se desprende que prácticamente son reproducción de normas de la legislación laboral del país con algún pequeño complemento retributivo en alguna ocasión o la fijación de los costes (cuando los hay) de la comida o de la litera en el recinto de la empresa. En ambos países está también establecido un sistema de aprobación formal de tales posibles convenios por parte de los trabajadores en “Congresos” o asambleas de fábrica, pero no está regulado, ni previsto, qué hacer si se rechazan. Aunque “nunca se ha dado el caso”, según nos dijeron.

## Actividad sindical

Algo hemos apuntado ya. Una primera valoración de lo comprobado es la escasa actividad sindical en las fábricas visitadas, aunque sí apreciables diferencias en su relación con los sindicatos del país, como resultado esencialmente de la implantación y actividad de éstos. Destacaríamos la presencia y acción regular en el sector por parte de los sindicatos en **Portugal y Brasil**, con también una relación permanente de éstos con los equipos de Inditex en su país. Activos también para acercarse a problemas concretos que pueden surgir en las empresas de la cadena de suministro de Inditex han sido los sindicatos de **Turquía, Camboya**, y, aunque menos, **Bangladés** (éstos aumentando su actividad después de Rana Plaza). En otros países, junto a la ausencia de acción sindical en los centros de trabajo, se ha manifestado una lejanía de los problemas de éstos por parte de las organizaciones sindicales locales.

Como expresión complementaria de la generalizada inexistencia de negociación colectiva, hemos comprobado que, cuando había órganos sindicales y de representación mínimamente activos, su incidencia se producía esencialmente a los temas salariales en momentos puntuales y era muy escasa la atención sindical a problemas individuales o colectivos relativos a las condiciones de trabajo (rítmos, sistemas “discrecionales” de incentivos), al ambiente de trabajo (calor, frío y ventilación), uso de agua potable, limpieza de los baños, calidad de la comida, ..., incluso al detalle de la correcta aplicación de los salarios establecidos.

Mención aparte merece, de nuevo, la situación en **China y Vietnam**. Como hemos indicado antes, en ambos los ingresos principales de los sindicatos proceden de los **2 % de la masa salarial** pagada directamente por las empresas. Y de ello, junto con las escasas cuotas sindicales directas, aproximadamente la mitad se queda en la empresa, lo que supondría medios enormes para la acción sindical<sup>11</sup>. De hecho se dedica esencialmente a actividades de ocio (deportivas, excursiones, karaoke, ...) y a la asistencia individual a trabajadores (casos graves de enfermedad, ayudas en nacimientos y defunciones, también cumpleaños, regalos diversos, ...). Pudiera resultar significativo que en alguna visita a fábricas chinas tuvimos la impresión de que la trabajadora encargada de los temas del ocio en la dirección del sindicato de fábrica parecía la que mejor asumía una función de “representante” de los intereses de sus compañeras y compañeros, aunque para valorarlo no hay que olvidar que algunas de estas fábricas en **China** están muy aisladas, por lo que en las horas diarias al finalizar la jornada de trabajo y durante los fines de semana permanecen en las instalaciones fabriles (son los que van “una vez al año” a ver a sus familias o a su pareja), por lo que la organización de este tiempo adquiere particular relevancia.

Algo similar podría desprenderse de las elevadas cuotas que en **Argentina** cobran los sindicatos peronistas, pero éstos sí cubren servicios de sanidad y hospedaje colectivos que no cubren los sindicatos en China o Vietnam.

## La Red Sindical de los proveedores de Inditex en Vietnam

Se trata de una importante experiencia sindical que ha surgido a partir de una coordinación local entre la Confederación Sindical **VGCL**, la Fundación Friedrich Ebert **FES** y la Oficina Regional (con sede en Singapur) de **IndustriALL Global Union**, a la que desde la **Coordinación General** del Acuerdo Marco hemos apoyado desde el primer momento y facilitado a través de Inditex la participación de los delegados de las diversas fábricas de su cadena de suministro en el país.

---

<sup>11</sup> Con la otra mitad las estructuras de los sindicatos oficiales de ambos países han ido acumulando un enorme patrimonio cuyo futuro (así como de las actuales organizaciones) plantea interesantes incógnitas

Entre la primera y la tercera de las reuniones, realizadas de octubre de 2015 a noviembre de 2016, se desarrollaron 4 seminarios de formación sindical organizados por la VGCL, la FES y la Oficina Regional de IndustriALL. En relación con las reuniones constitutivas de la Red Sindical cabe destacar que:

- Se han realizado **3** reuniones: octubre de **2015** y abril y noviembre de **2016**. Primero para constituir las Redes Sindicales del Norte y del Sur y la última para formalizar la Red Sindical Nacional. Han participado en conjunto **70** sindicalistas: **58** de ellos procedentes de **40** de las **113** fábricas (del vestido y del calzado) que integran la cadena de suministro de Inditex en el país, y **12** de la Confederación (entre ellos el responsable de organización confederal) y de la Federación textil vietnamita. Prácticamente todos los representantes sindicales de las empresas eran de la dirección sindical de las mismas y la mitad aproximadamente técnicos y directivos. Las empresas representadas eran de todos los tamaños, desde una con **6.800** trabajadores hasta otra con sólo **30**.
- Junto a los sindicalistas vietnamitas participamos: la Directora del sector textil de IndustriALL, los Coordinadores Generales de IndustriALL para la aplicación del Acuerdo Marco, dirigentes de la Oficina Regional de IndustriALL, de la Oficina de FES en Vietnam y una investigadora social.
- En una de las sesiones de cada uno de estos encuentros participó una delegación empresarial de Inditex, lo que le permitió una directa explicación de la política industrial, comercial y de Responsabilidad Social de Inditex, global y en el país, así como escuchar también directamente opiniones de los trabajadores de las fábricas vietnamitas. En la última participaron también 3 representantes de las empresas proveedoras. Todo ello supuso un nuevo reconocimiento formal por parte de Inditex de la interlocución con el sindicalismo vietnamita.
- Se comprobó que, además de trabajar para **Inditex**, lo hacían para numerosas otras grandes marcas, entre ellas **H&M, C&A, GAP, Walmart, Mango, Primark, ...**
- Con una afiliación próxima al **100 %** en casi todas estas fábricas, se comprobó que un **70 %** de ellas tienen alguna forma de negociación colectiva, con pactos que suponen pequeños complementos sobre los salarios mínimos del país.
- Se comprobó que las preocupaciones de los representantes de los trabajadores eran similares en todas las fábricas: salarios insuficientes, excesiva jornada de trabajo, problemas de organización del trabajo, de seguridad, de formación profesional, necesidades de mejora de la gestión, así como el interés (también empresarial) de que se garanticen los contratos con Inditex a largo plazo.
- Por parte de la dirección de la VGCL y de los participantes se asumió la deficiente representatividad en las fábricas, expresada por la abultada presencia de directivos empresariales.

En la tercera reunión, constitutiva de la Red Sindical Nacional, se tomaron los siguientes acuerdos, asumidos también por la Confederación y la Federación sectorial:

- Crear una **Comisión Coordinadora** para dirigir el funcionamiento de la Red Sindical, integrada por **4** sindicalistas, **4 mujeres**, una por cada una de las zonas Norte y Sur, otra por la Federación sectorial textil y otra por la Confederación. La elección se realizó con reuniones previas y separadas de las zonas Norte y Sur; recayó en personas, todas jóvenes, que se habían distinguido por las intervenciones previas más sindicales y ninguna era de las direcciones empresariales de las empresas representadas.
- Abordar la necesidad de una **negociación colectiva sectorial** para la que un punto de partida podría ser el convenio sectorial existente, superando su tan limitado ámbito actual. Rechazada alguna idea de posible convenio de las empresas que trabajan para Inditex, se apuntó la posibilidad de un convenio para todas las empresas exportadoras de la industria de la moda del país, o para todo el sector. Esta iniciativa estaría vinculada al **Proyecto ACT** al que antes nos hemos referido y que podría potenciarla.
- Desarrollar las experiencias de **formación sindical** y convocar una **nueva reunión en noviembre de 2017** para hacer ya un primer balance y concretar iniciativas de futuro.

Es evidente el valor sindical que tiene la asunción de este proceso por parte de la Confederación sindical vietnamita, la **VGCL**, en la compleja historia y realidad sindical del país.

Esta experiencia ha suscitado ya interés por la creación de otras redes sindicales en otros países, en el ámbito de los proveedores de Inditex o más amplias, entre otros en **Marruecos** y **Túnez**<sup>12</sup>. Se plantea asimismo una posible Red Sindical del sector en la región **MENA** (Medio Oriente y Norte de África) y convendría no olvidar la positiva experiencia de las reuniones sindicales del sector de los países mediterráneos que denominamos **TECOMED** desarrolladas en **2003** y **2006**, en Barcelona y Estambul respectivamente, promovidas por las Federaciones Sindicales Españolas, la Europea y la Internacional del sector, y financiadas la primera por la **Fundación Paz y Solidaridad de CCOO** y la segunda por esta misma junto con **ISCOD** de **UGT**.

### **La formación sindical**

A lo largo de toda esta experiencia, tanto desde el trabajo de la dirección de IndustriALL Global Union como desde la Coordinación sindical, ha habido una particular preocupación por contribuir a la formación sindical en todos los países donde se debía extender la práctica de aplicación del Acuerdo Marco. El objetivo era, y es, que esta práctica no se limitara a los grandes conceptos o a la rutina de las líneas maestras de acción diseñadas, sino que permitiera una permanente reflexión colectiva sobre lo ya hecho, como extender las prácticas positivas y sus resultados, como impulsar la organización sindical para conseguirlo, todo ello en relación con la realidad de cada país y con la globalidad de la aplicación del AMG en todos los países. Así se ha realizado en diversos países, particularmente en Túnez, Marruecos y Vietnam.

Una formación en toda la cadena de suministro, desde el sindicalismo de la casa matriz hasta su último eslabón. Una formación dirigida en primer lugar a los sindicalistas de las fábricas y de las organizaciones del país, pero también a los directivos de las empresas de las cadenas de producción para que entendieran el significado de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social y los asumieran en su práctica diaria.

Junto a reuniones, asambleas, charlas y seminarios sobre todo lo que significa el sindicalismo en nuestro mundo global, desarrollamos una específica experiencia cuya primera aplicación la realizamos en Turquía en abril de 2013. Se trataba de 2 seminarios en paralelo para poner al final en común sus conclusiones en una reunión conjunta. Uno con sindicalistas, otro con directivos empresariales, ambos abordando los contenidos del Acuerdo Marco y la experiencia ya acumulada de su aplicación, los Convenios de la OIT, la realidad industrial, laboral y sindical del país. Con una particular preocupación de quienes eran los participantes, de modo que en las empresas donde hubiera sindicato implantado correspondía a éste su designación, pero donde no lo hubiera (la mayoría desgraciadamente) se establecía un método consistente en la realización primero de una asamblea de trabajadores para explicar el objetivo y luego la elección de los participantes en el seminario por parte del conjunto de la plantilla. Una primera y positiva experiencia, de impacto en las fábricas participantes turcas, que luego se ha extendido a otros países.

## **20.- Conflictos y huelgas. Resolución de conflictos. Exigibilidad jurídica del AMG**

El sector de la industria textil, del vestuario y del calzado no es el más conflictivo en ningún país, particularmente cuando sus trabajadores constituyen aún la primera o segunda generación de la inmigración procedente del campo, como sucede en prácticamente todos los países de las cadenas de suministro de las marcas mundiales de ropa.

---

<sup>12</sup> Aunque en este país lo más interesante sería evidentemente crear redes sindicales de las empresas que trabajan para marcas italianas –las más-, como en Marruecos para España por evidentes razones de proximidad

En aplicación del Acuerdo Marco a lo largo de estos 10 años hemos abordado en la cadena de suministro de Inditex diversos conflictos en relación con la libertad sindical y las condiciones de trabajo. En el ejercicio de los derechos sindicales ello se ha traducido muchas veces en el despido de los promotores al intentar la organización del sindicato en la empresa. Otras veces por la huida del empresario dejando deudas salariales. Algunos por cuestiones de salud o seguridad.

Los problemas se han detectado por denuncia por parte de los sindicatos locales, de alguna ONG o de los medios de comunicación del país, otras veces por las propias auditorías u otros sistemas de monitorización de Inditex. Estamos sin embargo convencidos de que no afloran todos los conflictos que inevitablemente se producen en las casi 7.000 fábricas en el mundo que trabajan para Inditex, como estamos también convencidos del efecto de positivo contagio que tienen los problemas resueltos, y el preventivo de la actividad que hemos desarrollado estos años.

Prácticamente todos los conflictos detectados se han resuelto con la intervención del equipo local de Inditex con los sindicatos locales, aunque en alguna ocasión ha sido necesario el desplazamiento de la dirección del Departamento de Sostenibilidad empresarial y la presencia de la Oficina Regional de IndustriALL y/o el Coordinador del Acuerdo Marco.

En la medida de que casi nunca las empresas proveedoras producen sólo para Inditex, siempre hemos planteado como método de trabajo la gestión conjunta de todas las marcas que compran en la empresa, lo que debería producirse a iniciativa sindical, como ha sucedido ya en varias ocasiones. No siempre se ha producido el mismo nivel de implicación de las marcas, siendo en general más fácil la solución cuanto mayor era el porcentaje de producción para Inditex.

La huelga no aparece formalmente prohibida en ninguno de esos países, aunque la regulación de su ejercicio dificulte más o menos su ejercicio<sup>13</sup>. En el curso de nuestras visitas, las fábricas visitadas o los sindicatos locales nos han comentado algunas pocas huelgas en las cadenas de producción de Inditex, casi todas anteriores a la conclusión del AMG, alguna en el marco de éste. En **Marruecos** una en solidaridad con un grupo de sindicalistas despedidos; en **Vietnam** por el trato despótico del empresario coreano, por aumento de salarios (conseguido) y en exigencia de retirada de una modificación legislativa del país sobre las pensiones (conseguido también); en **Portugal** por el retraso en el pago de los salarios; en **Bangladés** (en Ashulia) por los salarios, la readmisión de los despedidos y la libertad de los encarcelados, y en **Camboya** en relación con la batalla por el salario mínimo y la libertad de los encarcelados. En todos los casos Inditex ha contribuido a abordar la adecuada solución y a loglarla cuando dependía esencialmente de ellos.

En la aplicación del Acuerdo Marco Global, como en todos los acuerdos, es necesario plantearse cómo proceder ante sus potenciales incumplimientos por parte de alguno de los firmantes. La primera respuesta, en todos los casos, debe ser, y así ha sido en la mayoría, la exigencia sindical, con movilización de los colectivos de trabajadores afectados, los de la empresa matriz y los directamente implicados, para ir ampliando su ámbito si el problema persiste. Una exigencia sindical que puede además ir acompañada de la exigencia social que resulte de un interés directo y/o solidario. Al mismo tiempo, en la medida de que los incumplimientos serán en general y de forma directa por parte de algún proveedor, estas demandas deberán ir acompañadas de la exigencia de que la multinacional le presione para su cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo Marco. Esto es además lo que en la cadena de suministro de Inditex hemos comprobado como más eficaz.

Pero también conviene examinar las posibilidades de acudir a los tribunales. Sin embargo un posible procedimiento judicial plantea serios problemas, tanto por la inexistencia, aún, de un Tribunal Laboral Internacional, como por el hecho de que quien firma el Acuerdo Marco y con él se compromete directamente es la marca multinacional. Sus proveedores pueden haber firmado un compromiso con la

---

<sup>13</sup> Luego abordamos el caso particular de China y Vietnam en relación con una consideración más amplia sobre esos países, sus similitudes y sus diferencias.

marca pero no son (hasta ahora) parte activa en el propio Acuerdo Marco. Una cuestión a la que habrá que prestar atención.

Cabe siempre el recurso a los tribunales del propio país de la empresa proveedora en función de su propia legislación laboral, con expresa mención de las normas internacionales (Convenios de la OIT) y sin obviar el propio Acuerdo Marco.

Se trata de una cuestión poco desarrollada en el propio Acuerdo Marco con Inditex, en el que se apuntan problemas de “interpretación” ante los cuales se señala la posibilidad de acudir al “consejo experto de la OIT”. En otros Acuerdos Marco posteriores se apunta a una fórmula algo más desarrollada estableciendo una posibilidad de “arbitraje” por parte de la OIT, lo que ha llevado a que los órganos de ésta empiecen a plantearse cómo podrían organizar su intervención en tal sentido.

Ahora, en este balance de los 10 años de Acuerdo Marco, queremos dejar constancia de que no hemos tenido en este periodo ningún problema de “interpretación” con Inditex, y ante las inaplicaciones del Acuerdo Marco por parte de alguno de sus proveedores siempre hemos encontrado una actitud correcta por parte de la multinacional española, contribuyendo ésta a su positiva resolución, en general en una proporción superior a la de sus compras en la empresa proveedora en cuestión.

Se trata sin duda de una cuestión de interés sindical, social y también académico, en relación con la cual es necesario desarrollar en el futuro normas y procedimientos, también jurídicos, que faciliten la general aplicación de las obligaciones que emanan de los Acuerdos Marco Globales.

## **21.- Condiciones de trabajo de la mujer**

---

Si se trata de una cuestión siempre importante sindicalmente, lo es más cuando las mujeres constituyen la mayoría en el conjunto de fábricas y talleres de la industria de la moda en el mundo. Tanto si las mujeres son mayoría como si no lo son en algunos centros de trabajo, no se observa discriminación en relación con las condiciones de trabajo y de salario para una misma actividad, aunque sí aparece cuando se considera la promoción desde el taller, las funciones de responsabilidad, particularmente en la línea de producción. Tanto si la mayoría son mujeres como si son hombres, los jefes de línea hasta los directores de producción son mayoritariamente hombres, salvo en Vietnam, donde encontramos a muchas mujeres en esta línea de responsabilidad. Mayor es la proporción de mujeres, también como responsables, en las funciones administrativas y en los departamentos de personal, aunque en este último caso ello parece obedecer a un esquema visto en bastantes países como es la propiedad familiar de la empresa, traducida en el hombre como director general y su esposa, en algunos casos su hija, como jefa de personal.

En todos los casos se observa una repercusión de su cultura, de las relaciones sociales del país, en las relaciones laborales, con lo que en prácticamente todos supone de discriminación de la mujer. Probablemente el caso más grave sea el fenómeno del “**Sumangali**” en la **India** al que ya nos hemos referido.

Con la única excepción de **Brasil**, los órganos de dirección sindicales del sector de la industria de la moda, tanto si la mayoría de trabajadores son hombres como si son mujeres, están ocupados por hombres. La excepción brasileña no sólo se expresa en la absoluta mayoría de mujeres en todas las responsabilidades, sino que se traduce además en la propia denominación del sindicato en la zona industrial de Sao Paulo, con la denominación de “**Sindicato de Costureras**”, aunque también en él se afilian hombres y algunos ocupan puestos de dirección sindical. Merece destacarse aquí que la Coordinadora de la Red Sindical de los proveedores de Inditex en **Vietnam** está constituida como hemos indicado por 4 mujeres.

Probablemente sea en este capítulo donde deba señalarse, con todos sus contradictorios aspectos, la existencia de guarderías, observada esencialmente en **China** y en **Bangladés**, ligadas a la mayoritaria presencia de mujeres en el taller, como “apoyo” a las trabajadoras, pues a ellas van vinculados los hijos. Sin

embargo lo observado es que las trabajadoras optan muy mayoritariamente por dejar a sus hijos en los pueblos, con los abuelos, y a unos y otros van a ver en general “una vez al año”.

En este capítulo debe tenerse además en cuenta lo ya señalado antes sobre el “**Comité de prevención del acoso sexual**” en la **India**.

## **22.- Refugiados sirios en Turquía**

Se trata de otro de los problemas de mucha mayor dimensión que las relaciones laborales, pero con importante incidencia en éstas, por lo que era y es obligado abordarlo también desde la perspectiva del Acuerdo Marco. Para examinar cómo repercute en las cadenas de suministro de Inditex. En Turquía, un país en el que las cifras aproximadas antes de la guerra de Siria apuntaban a la existencia de **500.000** trabajadores textiles en la economía formal y más de **2 millones** en la informal, es evidente el impacto que ha de suponer la irrupción de unos **3 millones** de refugiados sirios según cifras oficiales, aunque algunas estimaciones hablan de **4 millones**, de las que unos **2,5 millones** viven en centros urbanos, y todos, entre ellos muy buenos profesionales, buscan trabajo.

Desde la Coordinación del Acuerdo Marco hemos participado en varias iniciativas con la voluntad de incidir positivamente en las muy difíciles condiciones de vida y de trabajo de los refugiados sirios. Se trataba tanto de evitar abusos en las fábricas y talleres (teniendo en cuenta su vulnerabilidad) como de facilitar su legalización en el país partiendo de las complejas y en ocasiones abusivas disposiciones legales de Turquía. Hemos instado sobre el terreno la coordinación de los sindicatos turcos (concededores de la relación de las más de 1.000 fábricas que en el país trabajan para Inditex) con el equipo local de Inditex y con la ONG Refugee Support Center coordinada con ACNUR, comprobando sus buenos resultados.

## **23.- Los problemas en los sucesivos eslabones de las cadenas de suministro, hasta el trabajo domiciliario**

Con ocasión de las visitas sindicales a fábricas de la cadena de producción de Inditex y nuestra propuesta siempre a los sindicatos locales para que nos propusieran fábricas a visitar conjuntamente, solamente en Portugal nos plantearon dos eslabones de la cadena de producción, un proveedor directo y otro al que el primero subcontrataba parte de la producción contratada por Inditex. Ambas habían sido auditadas y entraban en la calificación de aceptables, pero en el segundo nivel se habían producido conflictos que el sindicato portugués tenía interés en abordar.

Pudimos así comprobar un problema no detectado en las auditorías: el proveedor de primera línea nos confirmó el pago puntual por parte de Inditex, pero el del segundo nivel de subcontratación nos informó del retraso en el pago por parte del primero, lo que había provocado repetidos retrasos en el pago de los salarios de sus trabajadores. Éstos, ante lo reiterado del problema, optaron recientemente por la huelga como medida de presión sobre los pedidos del primer proveedor. Comprobamos también las diferencias en las instalaciones de las dos fábricas y así como en el parque móvil visible en la entrada de ambas.

Esta experiencia sirvió para alertar al primer proveedor de lo inadmisibles de su práctica y para incorporar un elemento en la reflexión y en la práctica, tanto sindical como de los responsables empresariales del control de las cadenas de suministro. La interrelación entre las empresas de la cadena no es formalmente un problema de relaciones laborales, pero vimos como puede incidir en ellas de forma importante y, por tanto, debe tenerse en cuenta.

De las cifras básicas de la cadena de suministro, unos **1.700 proveedores** (no todos con fábrica) y **casi 7.000 fábricas**, se desprende que aunque todas son auditadas por Inditex, muchas fábricas y talleres dependen en la gestión de los pedidos (plazos, precio de su trabajo, ...) de otros proveedores, de modo que una parte de sus

condiciones no dependen de Inditex ni son controladas por ésta. Se produce además una competencia entre proveedores, sobre todo del segundo y demás niveles, que les hace muy vulnerables. Ello plantea problemas de necesaria consideración sindical así como de asociacionismo empresarial.

Las cadenas de suministro de las marcas multinacionales no sólo pueden tener, y tienen, sucesivos niveles de subcontratación de su producción, sino que su último eslabón puede terminar en el trabajo doméstico, particularmente en los trabajos de bordado y en el cosido del calzado, a la vez que en la producción de complementos de hogar. El trabajo doméstico está formalmente regulado en casi todos los países, pero la realidad apunta a que se sitúa muy mayoritariamente en la economía informal, sumergida o “negra”.

El Acuerdo Marco, así como todos los Códigos de Conducta de las multinacionales, excluyen la posibilidad de incluir la economía informal en sus cadenas de producción y sus sistemas de auditoría deben garantizar que se cumple. Sin embargo tales exigencias precisan de una activa vigilancia sindical para su eficacia. El seguimiento de los eslabones de la cadena de suministro es por ello un elemento que hemos ido incorporando en nuestro trabajo con los sindicatos locales.

## **24.- China y Vietnam. Similitudes y diferencias importantes**

La visita a las fábricas de la cadena de producción de Inditex nos ha permitido también una aproximación a las particulares características de estos dos países, similares en aspectos de una historia que ha dado lugar a sistemas políticos de partido único, el Partido Comunista, con una organización sindical también única que se proclama sometida a las directrices políticas de aquel. Recientemente hemos participado en un trabajo más amplio sobre el sindicalismo en ambos países (<http://iboix.blogspot.com.es/2017/04/china-y-vietnam-del-sindicalismo.html>) y a él nos remitimos para profundizar en este tema. Aquí nos referiremos brevemente a lo específico de tales características en la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex, y lo que de ello se desprende.

Una primera consideración es cómo ambos sindicalismos afrontan la nueva realidad que en las relaciones sociales de su país suponen los procesos de privatización que se han producido en el marco de las nuevas políticas económicas de “socialismo con rasgos propios”. Las respuestas a nuestras preguntas al respecto fueron muy distintas. Mientras en **China** el sindicato oficial **ACFTU** nos afirmó que nada había cambiado, en **Vietnam** el equivalente **VGCL** planteaba la necesidad de adaptarse a la nueva realidad con una práctica sindical acorde con tal planteamiento.

La realidad “sindical” en ambos países presentaba también notables diferencias, a la vez que inercias o similitudes. A ello apuntan algunas de las consideraciones que anteceden y a las que puede añadirse lo que sigue:

- Con un volumen de afiliación declarada similar, en **China** encontramos en las fábricas muchos más trabajadores que ignoraban no sólo que en su empresa hubiera sindicato, sino incluso qué es un sindicato.
- Tanto en **China** como en **Vietnam** muchos dirigentes “sindicales” eran directivos de la empresa (en una mayor proporción los chinos), con procedimientos de elección que en pocas ocasiones cumplían sus propias y complejas normas al respecto. En China algunos Presidentes sindicales que eran a la vez Jefe de Personal o Gerente de la empresa, aseguraban, al parecer convencidos, de que así podía resolver mejor los problemas, ya que conocían bien tanto las necesidades de la empresa como las de los trabajadores.
- En **Vietnam**, más que en **China**, a lo largo de este periodo han aumentado los dirigentes sindicales que afirmaban “discutir” con la dirección empresarial sobre condiciones de trabajo y, aunque menos todavía, salariales, y casi siempre con un limitado concepto de lo que es la “negociación colectiva”.

- En **China** sigue siendo tabú hablar de “**huelgas**” (incluso han eliminado la palabra, sustituyéndola en sus textos jurídicos por el de “interrupciones del trabajo” o “incidentes de masas”) y afirman que en sus empresas nunca las ha habido o que, cuando se han producido, ellos nunca cometieron tal “pecado”, resistiéndose a asumir que en el país se han producido ya algunas de envergadura. En **Vietnam** por el contrario asumen que es una realidad y comentan las habidas en sus empresas o en las vecinas. En una nos explicaron que la primera huelga (de 2 días en 2009) en su empresa fue para protestar por la actitud despótica del dueño y directivos coreanos con los trabajadores vietnamitas (y con la huelga lo habían resuelto), en otras por temas de salarios, comida,..., y explicaban los avances así conseguidos. En la reunión constitutiva de la **Red Sindical** de los proveedores de Inditex, los participantes afirmaron que en el **20%** de sus empresas se había producido alguna huelga en los últimos años. Interesante fue también la explicación en una empresa de Vietnam de cómo, al enterarse por internet, adhirieron (con una de 2 días) a una muy importante huelga (a ello nos referimos en el punto 7.4. del informe <http://iboix.blogspot.com.es/2015/06/vietnam-2015-una-nueva-aproximacion.html>) que en abril 2015 se inició en un complejo industrial de propiedad taiwanesa (con 90.000 trabajadores y que fabricaba calzado para Nike, Adidas y otros), una huelga en relación con un previsto cambio legislativo sobre el sistema de pensiones que finalmente fue retirado.
- En **Vietnam** comprobamos un debate público sobre las huelgas, una de cuyas expresiones fue el artículo de su periódico oficial en inglés “*Vietnam News*”. El 5 de noviembre 2016 éste afirmaba la necesidad de “*más diálogo para prevenir huelgas laborales*” y preconizaba también una nueva reglamentación del procedimiento para la convocatoria de la huelga. Aunque el reglamento de la huelga es seguramente un problema menor (lo esencial es la libertad de asociación de los interlocutores sociales así como los cauces de diálogo), constituye aún una cuestión pendiente en el país. Pero se han planteado el problema, lo que indudablemente es una condición para su solución. En **China** no hemos encontrado nada similar.
- En **China** habíamos podido mantener entrevistas con la dirección de la **ACFTU** en los primeros viajes para visitar fábricas proveedoras de Inditex o de otras marcas españolas, pero las suspendieron o negaron en los últimos, y nunca han querido acompañarnos en las visitas a las fábricas proveedoras de Inditex. En **Vietnam** por el contrario hemos podido siempre reunirnos con altos dirigentes de la **VGCL** y nos han acompañado muchas veces en las visitas a las fábricas.
- En **Vietnam**, como ya se ha explicado, hemos constituido, con el apoyo del sindicato oficial del país, la *primera Red Sindical mundial de proveedores de Inditex*, lo que hoy es inimaginable en **China**.
- En **China** tienen un Código de Conducta para la industria del vestido (<http://www.csrchina.net/page-566.html>) promulgado por el gobierno, que es una copia parcial del Código del **BSCI** (aunque obviando las referencias a los Convenios de la OIT sobre Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva), pero del que nadie ha oído hablar en las fábricas visitadas. Por otra parte, en la última reunión oficial con la dirección de la **ACFTU**, en **2015**, pudimos abordar el tema del Acuerdo Marco con Inditex, con el dato de que habían más de 1.000 fábricas del país que trabajaban para las marcas de esta multinacional española. Su primera consideración fue que no podían asumir el AMG porque su sindicato no estaba integrado en la Federación Sindical Internacional, pero al sugerirles una alternativa (negociar un Protocolo específico de Inditex con el sindicalismo chino) añadieron que “*todavía no se habían planteado qué hacer ante los Acuerdos Marco Globales*”. Y parece que siguen sin plantearse.

Como conclusión de estas consideraciones, creemos que puede afirmarse que, tanto en China como en Vietnam, la sociedad, la clase trabajadora en primer lugar, necesita profundas transformaciones cuya decisión a ellos corresponde. Si nos preguntaran cómo desarrollar tal proceso, probablemente inevitable, nuestra opinión sería que en **China** lo más probable es una “ruptura” (gobernada o no), mientras que **Vietnam** quizás se trate de acelerar y profundizar las “reformas” que ya se están produciendo. Cuestiones ante las que el sindicalismo global no puede permanecer ajeno, y, desde el respeto y el fomento de la autonomía de la clase trabajadora de cada país, asumir solidariamente que éstas forman parte de la clase trabajadora mundial.

## **25.- Acción Sindical por el trabajo decente y las ONG**

La defensa del trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales constituye un objetivo en el que desde el sindicalismo coincidimos con muchas ONGs, entre ellas y de forma destacada Clean Clothes Campaign (CCC, cuya concreción en España es Setem-CRL), Intermon-Oxfam y otras. Con ellas hemos coincidido en numerosos foros y en algunas iniciativas, en todo caso en los objetivos globales. Pero no siempre en aspectos concretos de la estrategia, ni en algunas de sus genéricas denuncias (no siempre rigurosas), o en actitudes que hemos considerado injerencias en el trabajo sindical (como la negociación sindical del salario mínimo en Camboya). En diversas ocasiones hemos tenido desacuerdos concretos en el balance (Marruecos 2013) o en la respuesta a problemas concretos relativos a la cadena de producción de Inditex en los que sus planteamientos eran coincidente o coordinados con los de algunos medios de comunicación (Programa Salvados de TV6, BBC y refugiados sirios en Turquía, ...).

Por todo ello hay que afirmar que la coordinación sindical con las ONG ha sido, es y ha de seguir siendo, útil, aunque no esté exenta de tensiones, unas tensiones que hay que gobernar sabiendo que lo esencial es la coincidencia de objetivos en cuya gestión es necesario partir, por ambas partes, del papel específico, no idéntico, de cada organización.

## **26.- El Acuerdo Marco con Inditex y su relación con la OIT y con otros ámbitos españoles y transnacionales, sindicales y académicos**

Era lógico que desde la OIT interesara el AMG y la experiencia de su aplicación. A lo largo de los años se han ido consolidando las formas de relación, de trabajo conjunto. Con la Dirección de la OIT en España hemos coincidido en numerosos foros y diversas iniciativas. En la sede central de Ginebra se firmó la Renovación del AMG en 2014. En estos momentos hemos establecido ya líneas de trabajo conjuntas o coordinadas con su Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), como las orientadas a proyectar coordinadamente nuestra experiencia de aplicación del AMG, incorporándola además a su plan de trabajo en relación con diferentes actividades como con las orientadas a las Zonas Francas y la defensa en ellas de los derechos básicos del trabajo, particularmente de la libertad sindical. También lo que puede derivarse del proyecto iniciado por Inditex sobre el algodón, o las cuestiones de organización del trabajo en China.

A lo largo de estos 10 años hemos tenido ocasión de llevar la experiencia del Acuerdo Marco Global con Inditex y de la participación sindical, a múltiples foros españoles y transnacionales, encontrando un gran eco resultado tanto de su interés específico como de la inexistencia de otras experiencias similares. Sin ser una relación completa, cabe señalar entre tales foros los de las Fundaciones sindicales “1º de mayo” y “Paz y Solidaridad” de CCOO, Julián Besteiro de UGT, Friedrich Ebert alemana y la Conferencia del CWC (Capital de los Trabajadores), el Consejo Económico Social de España, las Universidades Carlos III y Complutense de Madrid, Pompeu Fabra de Barcelona, las de Salamanca, Valencia, Ciudad Real, Toledo, Pamplona, A Coruña y Roma, la Asociación de Directores de Relaciones Laborales, la Conferencia de Alto Nivel de la UE en Bruselas, la Conferencia de la OCDE en Ginebra, la Comisión para el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales de la Conferencia de la OIT de 2016, ...

Hemos tenido también ocasión de comentar esta experiencia en numerosas publicaciones.

---

## **27.- Incidencia del AMG en las condiciones de trabajo en el mundo**

*¿Cómo ha incidido el Acuerdo Marco Global con Inditex en las condiciones de trabajo mundiales? ¿Ha contribuido a avanzar en la lucha global por el trabajo decente?*

Son preguntas necesarias en cuya respuesta lo grande o pequeño de Inditex en el mundo, a lo que ya hemos aludido, no es lo esencial.

La descripción y valoraciones que anteceden nos permiten afirmar que la aplicación del AMG con Inditex ha sido útil. Útil para resolver conflictos concretos. Como hemos ya señalado, no ha habido ninguna alerta de posibles violaciones de derechos básicos del trabajo que no haya sido abordada correctamente por parte de Inditex, y cuando la multinacional española tenía influencia decisiva han sido en general resueltas adecuadamente, aunque ello casi nunca ha resultado fácil.

Seguramente han habido y hay problemas no detectados en las casi 7.000 fábricas de la cadena de suministro, pero la experiencia de estos 10 años permite señalar ya un método de trabajo cuyas limitaciones derivan esencialmente de nuestras propias insuficiencias sindicales, del sindicalismo local y del sindicalismo global. Pero la gestión desde IndustriALL Global Union (su Secretaría, las Oficinas Regionales y la Coordinación General), la incipiente con los expertos, la relación con los equipos del Departamento de Sostenibilidad en los principales países, con las respuestas concretas a los problemas detectados, las visitas conjuntas a las fábricas y el método de trabajo establecido, todo ello nos permite afirmar lo positivo de esta experiencia.

Se han resuelto problemas, de hecho todos los detectados donde las compras de Inditex son relevantes. Pero seguramente es más importante que, con el trabajo de estos 10 años de Acuerdo Marco, estamos contribuyendo a facilitar y fomentar el trabajo sindical por el trabajo decente en los más de 50 países en que se extiende esta cadena de suministro.

Al mismo tiempo hay que señalar que ha habido, y aún hay, planteamientos tanto sindicales como de otras organizaciones de la sociedad civil, que parecen estar a la espera de que las multinacionales resuelvan por sí mismas los problemas del mundo. Es un grave error, porque lo esencial de los procesos liberadores de la Humanidad puede resumirse en que en cada ámbito lo decisivo para hacer avanzar positivamente la rueda de la Historia es la acción social en defensa de los derechos e intereses de cada colectivo. A la señalada pretensión de apelar al paternalismo de las multinacionales cabría recordarle el verso de la Internacional: *“Ni en dioses, reyes o tribunales está el supremo salvador. Nosotros mismos realizamos el esfuerzo redentor ...”*.

Sin embargo queremos también afirmar que se ha podido ya comprobar que los compromisos de Responsabilidad Social empresarial de las multinacionales están contribuyendo al necesario avance hacia el trabajo decente en este mundo globalizado. Hay que subrayar la concreta responsabilidad de las multinacionales de las cadenas de suministro, pues la tienen, no para cambiar las leyes de los países en los que operan, sino para no aprovechar las peores expresiones de sus legislaciones para entorpecer los procesos de acción colectiva que se puedan dar, para no ser un factor de presión contra los intentos de las fuerzas de progreso del país para modificar su realidad.

Si fuera necesario establecer cuotas de responsabilidad, una buena referencia podría ser la experiencia ya citada de las indemnizaciones en el hundimiento de Spectrum (aunque aplicada luego en este caso de forma parcial) del 50-50 entre las marcas y las instituciones empresariales y el gobierno del país.

En el ámbito sindical y social, desde algunos países hemos vivido también tentaciones de paternalismo cuando ante un problema algunas personas pensaban que una llamada a la dirección de la Federación Sindical Global o al Coordinador General bastaba para resolverlo, sin entender las responsabilidades en

cada ámbito, particularmente para encontrar la solución adecuada a su contexto, para intervenir en las inevitables movilización y negociación que la solución de todos los problemas requiere.

## **28.- El AMG con Inditex en el inicio una nueva etapa: de la unilateralidad empresarial en la RSC a la contractualidad, de la denuncia a la corresponsabilidad sindical, hacia una mayor y mejor acción sindical global**

El Acuerdo Marco Global con Inditex se sitúa en el inicio y desarrollo de lo que entendemos puede considerarse una nueva etapa en la política y práctica de la Responsabilidad Social empresarial. Este AMG desde 2007, los nuevos de H&M (2015) y Tchibo (2016), las negociaciones abiertas con otras marcas así como el trabajo sindical conjunto desarrollado ya con algunas, el Acuerdo de Bangladés con la ya culminada negociación de su prórroga, la Iniciativa ACT, ..., son todos síntomas claros de que se está superando una primera etapa en la que amplios sectores empresariales entendían que su responsabilidad social emanaba de su única decisión. Empiezan a asumir que ésta es socialmente exigible como consecuencia del impacto de sus actividades sobre la sociedad, por lo que su práctica y control debe compartirse con los colectivos “impactados”, entre ellos y de forma destacada los trabajadores de toda la cadena de suministro y los sindicatos que los organizan y representan, empezando por el sindicalismo de la casa matriz y sus estructuras, así como por el conjunto de trabajadoras y trabajadores de ésta.

Esta nueva concepción y práctica de la RSC, asumiendo el protagonismo de las organizaciones sociales, supone una permanente actualización de la “Responsabilidad Social empresarial”, a la vez que el necesario avance hacia un ordenamiento jurídico internacional que garantice la dignidad del trabajo.

Esta evolución plantea nuevas y mayores responsabilidades a las organizaciones sociales, asumiendo cada una de ellas su distinta naturaleza, y por ello sus distintas y específicas funciones. Una nueva realidad que confiere un especial protagonismo, y una particular responsabilidad, a las estructuras dirigentes del sindicalismo global, así como a las organizaciones sindicales en las cabeceras de las empresas multinacionales a partir de la comprensión de que defendiendo los derechos del trabajo en el más lejano proveedor de su empresa están defendiendo sus propios derechos laborales. Responsabilidades que suponen corresponsabilidad sindical en la aplicación de los acuerdos que al respecto se vayan produciendo, yendo más allá de la denuncia, lo que supone un positivo reto para una acción sindical regular orientada a prevenir las violaciones de los derechos del trabajo y a avanzar hacia el trabajo decente en el mundo.

Nuestra experiencia apunta al mismo tiempo una nueva y positiva incidencia de instituciones supranacionales, la OIT en primer lugar, en la batalla por una Globalización sostenible. Supone en definitiva una corresponsabilidad en la definición, aplicación y control de los compromisos de pleno respeto a los derechos fundamentales del trabajo en todo el mundo, incluyendo por ello países cuya propia legislación, y sobre todo práctica, no contempla tal garantía.

Creemos que algo hemos contribuido a todo ello desde la actividad que al respecto hemos desarrollado desde el sindicalismo español (FITEQA-CCOO primero y luego desde CCOO-Industria), desde las estructuras sindicales supranacionales (ITGLWF primero e IndustriALL Global Union después), también desde nuestra más inmediata responsabilidad como Coordinadores Generales de la aplicación del Acuerdo Marco.

**Madrid (España), 4 de octubre de 2017**